



Inspection générale des
affaires sociales
N° 2015-009R

Conseil général de l'alimentation,
de l'agriculture et des espaces ruraux
n° 14143

REALITE DES ECARTS DE COMPETITIVITE DANS LES SECTEURS AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE LIES AU COUT DU TRAVAIL AVEC CERTAINS PAYS EUROPEENS ET ANALYSE DES DISPOSITIFS DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIES ET DES NON SALARIES

RAPPORT

Établi par

Aurélien BESSON

Membre de l'Inspection générale des affaires
sociales

Patrick DEDINGER

Inspecteur général de l'agriculture



- AOUT 2015 -

Sommaire

REALITE DES ECARTS DE COMPETITIVITE DANS LES SECTEURS AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE LIES AU COUT DU TRAVAIL AVEC CERTAINS PAYS EUROPEENS ET ANALYSE DES DISPOSITIFS DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIES ET DES NON SALARIES.....	1
RESUME.....	5
INTRODUCTION	9
1 LA DYNAMIQUE DES PARTS DE MARCHE FAIT RESSORTIR UNE PERTE DE COMPETITIVITE	10
1.1 Pris globalement, les produits agricoles et agroalimentaires contribuent positivement au commerce extérieur de la France	11
1.2 Pour les produits et pays étudiés, la compétitivité de la France se dégrade y compris pour le secteur viticole.....	12
2 LE COUT DU TRAVAIL EST-IL UN FACTEUR EXPLICATIF FORT DE LA PERTE DE COMPETITIVITE DE CES SECTEURS ?	19
2.1 Le cout du travail augmente dans l'ensemble des pays.....	19
2.1.1 En Production agricole	19
2.1.2 Dans la production de viandes	21
2.2 Resitué dans l'ensemble des charges, le cout du travail en France n'évolue pas plus vite que les autres postes.....	24
3 LA STRUCTURE DE L'EMPLOI NE SEMBLE PAS DETERMINER FORTEMENT LE COUT DU TRAVAIL.....	28
3.1 Le secteur des cultures spécialisées.....	28
3.2 Le secteur de l'abattage et la découpe de la viande	31
4. LES DISPOSITIFS JURIDIQUES NATIONAUX EN MATIERE DE DROITS DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE EXPLIQUENT LES DIFFERENCES DE COUT DU TRAVAIL	32
4.1 Les salaires minimums et réels moyens sont le déterminant premier du coût du travail	33
4.2 Les modalités de financement des régimes de protection sociale accentuent les écarts de coûts salariaux	36
4.2.1 En termes d'assiette et de taux, les cotisations sociales présentent de fortes spécificités nationales	36
4.2.2 Certains pays tentent de réduire le coût du travail, au moyen d'allègements ou d'exonérations de cotisations sociales	42
5 LA MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE, LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE ET LE TRAVAIL ILLEGAL.....	46
5.1 Le recours a la main d'œuvre étrangère est strictement encadre par les textes.....	46
5.2 Le travail illégal est difficile a evaluer	50
6. DES DECISIONS RECENTES IMPACTERONT A COURT OU MOYEN TERME LE COUT DU TRAVAIL DANS DE NOMBREUX PAYS	52
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	61
BIBLIOGRAPHIE.....	65
LETTRE DE MISSION.....	67

ANNEXES RELATIVES A LA PARTIE 1	69
ANNEXES RELATIVES A LA PARTIE 2	85
ANNEXES RELATIVES AUX PARTIES 3 ET 4	101
ANNEXE RELATIVE A LA PROTECTION SOCIALE.....	121

RESUME

Les producteurs et transformateurs français de produits agricoles évoquent régulièrement les écarts de compétitivité liés au coût du travail avec certains pays européens. Les secteurs concernés sont ceux qui emploient le plus de main d'œuvre, à savoir dans la production agricole : l'horticulture et le maraîchage, l'arboriculture fruitière, et la viticulture et dans la transformation : l'abattage et la découpe de viande de boucherie et de volaille.

Les pays européens pour lesquels la question est régulièrement évoquée sont nos principaux partenaires à l'exportation comme à l'importation, à savoir l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et la Pologne.

La réponse à cette interrogation suppose de voir, au travers de la dynamique des parts de marché, si les produits français sont en perte de compétitivité avec ces sept pays et dans l'affirmative si la situation peut être imputée aux différentiels de coût du travail.

Sur une période de onze ans (2003-2013), la France est en perte de compétitivité pour l'ensemble des produits étudiés vis-à-vis de ses sept partenaires européens.

Pour les fruits frais, les exportations françaises sont en recul de 34 % en volume et notre part de marché dans ces pays chute de 50 %. Dans le même temps, nos importations en provenance de ces pays, principalement d'Espagne, progressent de 21 % et notre taux de couverture des importations par les exportations passe de 72 à 39 %.

Un constat similaire peut être établi pour les légumes frais : notre part de marché passe de 13 à 10 % et notre taux de couverture recule de 65 à 56 %. Nos importations proviennent là aussi majoritairement d'Espagne.

Vis-à-vis de ces sept pays, le secteur horticole français (fleurs, plantes ornementales, ...) exporte, en valeur, de manière résiduelle. Il représente 1,25 % de part de marché des sept pays étudiés. Le taux de couverture de nos importations par nos exportations passe de 14 % en 2003 à 8 % en 2013.

Le vin français voit également ses parts de marché s'éroder. Si les exportations croissent de 5,6 % en valeur sur la période, elles régressent en termes de parts de marché de 44 à 34 %. Toutefois, nous exportons vers ces pays six fois plus que nous importons.

La viande de boucherie fraîche, réfrigérée ou congelée exportée vers les sept pays est stable en volume sur onze ans. Mais la part de marché de la France recule tout de même de 11 à 9 %. Nos importations de viande de boucherie, essentiellement en provenance d'Allemagne et d'Espagne, ont fortement progressé (+21 %) aussi notre taux de couverture s'est mécaniquement dégradé de 79 à 64 %.

Enfin, en viande de volaille, nos volumes exportés vers ces pays baissent de 23 % entre 2003 et 2013 alors que nos importations sont multipliées par plus de deux. Dès lors, notre part de marché dans ces pays passe de 18 à 9 % et notre taux de couverture qui était positif (152 % en 2003) devient négatif de manière croissante à partir de 2007 (41 % en 2013).

Face à ce constat, il convient d'examiner si un lien peut être établi entre l'évolution de notre compétitivité et l'évolution du coût du travail constatée chez nos partenaires et en France, à partir des sources RICA pour les exploitations agricoles, données exploitées de 2004 à 2012, et Eurostat pour les IAA, années 2008 à 2012. Ces données homogènes reflètent l'écart réel du coût du travail et permettent de suivre son évolution, en intégrant les différences de contrats de travail, de salaires bruts, de durées légales du travail ou de taux et d'assiette des cotisations sociales.

En 2004, année de l'adhésion de la Pologne à l'Union européenne, les écarts de coût du travail sont considérables. Cinq pays ont un coût du travail plus faible que la France (Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Pologne) et deux pays ont un coût du travail plus élevé (Pays-Bas et Danemark). La hiérarchie est restée la même en 2012 bien que des phases de rattrapage aient pu être observées, comme en Espagne et en Pologne par exemple.

Ainsi en 2004, le coût horaire du travail en France est 1,7 fois plus élevé qu'en Espagne dans le maraîchage et deux fois plus élevé en viticulture et en arboriculture. Si le rapport est resté stable en 2012 pour les deux premières productions, il s'est réduit en arboriculture en passant de 1/2 à 1/1,6. Or, la forte dégradation de notre solde commercial avec l'Espagne en fruits et légumes frais est plus que proportionnelle avec l'évolution du coût du travail dans les deux pays. D'autres facteurs (coût et hors coût) doivent également être considérés pour expliquer la perte de compétitivité des produits français.

L'analyse conduit à une conclusion nuancée avec l'Allemagne. L'écart de coût du travail entre 2004 et 2012 se creuse en faveur de ce pays d'un rapport de 1/1,3 à 1/1,5 en maraîchage et reste stable en arboriculture fruitière. Nos importations de légumes frais en provenance de ce pays sont multipliées par deux et celles de fruits frais par trois. Le facteur coût du travail apparaît prépondérant dans cette évolution. Toutefois, le solde de nos échanges de ces produits avec l'Allemagne demeure largement positif. Ainsi, en 2013, il est d'un rapport de un à trois en fruits frais et de un à quatre en légumes frais. Ce ratio s'est néanmoins dégradé en onze ans puisqu'il était respectivement de 1 pour 23 et de 1 pour 8 en 2003.

Les importations de légumes frais en provenance de Belgique et des Pays-Bas se sont maintenues à haut niveau malgré un coût du travail proche ou supérieur à celui de la France et très nettement supérieur au coût du travail espagnol, italien ou allemand. Ainsi, les importations belges et néerlandaises représentent 45 % des volumes importés d'Espagne en 2013 contre 51 % en 2003 alors que le rapport des coûts horaires du travail sont restés les mêmes avec l'Espagne.

Dans l'industrie des viandes, abattage et première transformation (découpe), le coût horaire du travail (salaire brut et charges sociales patronales) est à peu près le même pour la boucherie ou la volaille dans chacun des pays. En France, les données sectorielles ne sont disponibles que pour le secteur coopératif.

Avec 30 €/h et 28 €/h, la Belgique et les Pays-Bas ont le coût horaire du travail le plus élevé. La France est au même niveau que l'Allemagne à 20€/h. Toutefois, ces données ne reflètent pas la réalité car les entreprises de ces trois pays font appel massivement à des travailleurs détachés pour lesquels, même si le salaire du pays d'accueil est respecté, les taux et les assiettes des cotisations sociales restent ceux du pays d'origine. Le différentiel de coût pour les travailleurs détachés reste conséquent.

Avec, respectivement, 17€/h et 15€/h l'Italie et l'Espagne ne sont très éloignées du coût horaire français. En revanche, avec 5€/h la Pologne dispose d'un avantage comparatif indéniable.

On peut donc considérer que le coût du travail (travailleurs de l'entreprise et travailleurs extérieurs) explique la position dominante de l'Allemagne, de la Pologne et, dans une moindre mesure, de la Belgique et des Pays-Bas dans le secteur des viandes de boucherie et de volaille

Resitué dans l'ensemble des charges courantes d'exploitation de la production agricole, le coût du travail en France représente toujours le même pourcentage entre 2004 et 2012. Il n'a donc pas été un facteur d'alourdissement de celles-ci. Ce ratio a augmenté en Allemagne, Pologne, Espagne et Pays-Bas pour la production fruitière. Il a augmenté en Allemagne et en Pologne pour la production légumière du fait d'un rattrapage salarial.

Dans l'ensemble de ces pays, la structure de l'emploi ne détermine pas fortement le coût du travail. Dans la production agricole, le travail familial est partout prépondérant bien que les dépenses de personnel représentent une part significative des charges courantes d'exploitation. Dans ces productions, le volume du travail salarié est plus important que dans les autres secteurs, de même que la part du travail saisonnier. Dans l'abattage et découpe de viande de boucherie ou de volaille, le travail salarié se situe selon les pays entre 90 et 99 % des emplois. Toutefois, il convient de souligner que, dans ces industries, certains pays font un recours massif à la prestation de service par des travailleurs détachés, particulièrement les Pays-Bas, l'Allemagne et la Belgique.

Ce sont les dispositions juridiques nationales en matière de droit du travail et de droit de la protection sociale qui conduisent aux écarts de coût du travail. En production agricole, l'existence d'un salaire minimum, légal ou conventionnel, est fondamentale car les salaires réels étant proche du minimum, celui-ci conditionne très directement le coût du travail. L'Allemagne a longtemps constitué une exception notable avec l'absence de minimum salarial dans ces activités permettant une rémunération parfois très faible, notamment des travailleurs détachés.

Les différences sur le financement de la protection sociale résultent d'un choix entre des cotisations assises sur les salaires ou des prélèvements fiscaux assis sur les rémunérations, les bénéfices ou la consommation. L'évolution dans le temps des taux de prélèvements est fonction du dynamisme des assiettes et de l'équilibre à trouver entre les recettes et les dépenses. Chaque pays présente des particularités, en particulier pour la nature et le niveau des prestations servies par les différents régimes de sécurité sociale.. Deux pays ont mis en place des mesures importantes d'allègement des charges sociales : la France et l'Allemagne.

Le recours au travail illégal fausse les règles de concurrence entre pays mais aussi entre acteurs économiques d'un même pays. La mesure du phénomène relève, par nature, de l'évaluation. Seules des statistiques sur le nombre de contrôles permettent de mesurer la pression que met chaque pays pour lutter contre cette pratique.

L'introduction d'un salaire minimum en Allemagne d'une part, et, en France, la mise en œuvre du CICE et des mesures du Pacte de responsabilité et de solidarité d'autre part, conduisent à une réduction de l'écart du coût du travail entre les deux pays d'autant plus que le salaire minimum allemand devra s'appliquer aux travailleurs détachés.

Mots clés : compétitivité, parts de marché, coût du travail, charges courantes d'exploitation

INTRODUCTION

Dans le cadre de l'installation du comité de suivi du pacte de responsabilité et de solidarité dans le secteur agricole et agroalimentaire, les organisations professionnelles ont évoqué la question des distorsions de concurrence en Europe résultant des différences de coût du travail dans leurs secteurs d'activité.

C'est pourquoi les ministres chargés du travail, des affaires sociales et de l'agriculture ont décidé de confier à une mission conjointe de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) le soin d'objectiver la réalité des écarts de compétitivité dans les secteurs agricole et agroalimentaire liés au coût du travail avec un certain nombre de pays européens ainsi que d'analyser les dispositifs de protection sociale des salariés et non salariés agricoles dans ces pays.

La lettre de mission du 5 décembre 2014 signée par les ministres a conduit à la désignation de Monsieur Aurélien BESSON, membre de l'IGAS, et de Monsieur Patrick DEDINGER, membre du CGAAER.

Les pays partenaires de la France compris dans cette étude sont l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et la Pologne. Il a été également convenu d'élargir le recueil d'informations auprès des services de notre ambassade aux Etats-Unis d'Amérique.

Lors du lancement de la mission, compte tenu de la part de la main d'œuvre salariée dans leurs charges courantes d'exploitation, il a été précisé par les Cabinets des ministres commanditaires que les secteurs étudiés seraient :

- en production agricole : l'arboriculture fruitière, l'horticulture, le maraîchage et la viticulture,
- dans l'agroalimentaire : l'abattage et la première transformation (découpe) de viandes de boucherie et de viandes de volailles.

La question des distorsions de concurrence dans le secteur de la production agricole a été abordée dans deux rapports de parlementaires en mission : Jacques LE GUEN, député du Finistère, « Etude comparée au niveau européen de l'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole » de juin 2005 et Bernard REYNES, député des Bouches-du-Rhône, « Etude et propositions concernant les enjeux du coût de main d'œuvre dans le secteur de la production agricole » de juin 2011. Par ailleurs, la compétitivité des industries agroalimentaires (IAA) a été abordée dans le rapport du Délégué interministériel aux industries agroalimentaires et à l'agro-industrie « Analyse comparée de la compétitivité des industries agroalimentaires françaises par rapport à leurs concurrentes européennes » d'octobre 2010. Certaines données du présent rapport permettent une actualisation des informations contenues dans ces trois rapports.

Le présent rapport analysera dans un premier temps la compétitivité de ces secteurs vis-à-vis des sept partenaires européens (1), puis rapprochera l'évolution de la compétitivité avec l'évolution du coût du travail dans ces pays (2). Le rapport abordera ensuite la structure de l'emploi (3), les législations nationales ayant un impact direct sur le coût du travail (4), ainsi que la question du travail illégal et de la prestation de service (5).

Les perspectives de réduction des écarts de coût du travail seront traitées dans la dernière partie du rapport (6). L'analyse des prestations servies par les différents régimes nationaux de protection sociale systèmes de protection sociale, fait l'objet d'une annexe détaillée.

1 LA DYNAMIQUE DES PARTS DE MARCHE FAIT RESSORTIR UNE PERTE DE COMPETITIVITE

La compétitivité économique désigne la capacité d'un territoire, d'un secteur économique ou d'une entreprise à vendre et à fournir durablement un ou plusieurs biens ou services marchands sur un marché donné en situation de concurrence.

Elle s'évalue au travers de la dynamique des parts de marché. Elle résulte de la capacité à être compétitif sur les prix et hors prix (coût et hors coût en l'absence de problématique de taux de change).

Les sources de compétitivité économique relèvent de quatre grands domaines :

- les coûts de production et de logistique (coût du capital, coût du travail, coûts logistiques, productivité),
- la formulation des produits et services (innovation technique et commerciale, qualité, bénéfice de synergies et d'économies d'échelle),
- les externalités positives (infrastructures, fournisseurs, main d'œuvre formée),
- les facteurs macro-économiques (marché large et stable, taux de change, niveau et structure de la fiscalité).

La commande portant sur l'existence de distorsions résultant du coût du travail et leur caractérisation, seul cet aspect sera développé dans la présente analyse mais il convient de noter dès ce stade que les autres facteurs de compétitivité sont également déterminants.

Sur les huit pays étudiés, six sont en zone euro, un voit sa monnaie liée à l'euro (la Couronne danoise varie de +/- 0,5 % par rapport à un taux pivot) et un dispose d'une monnaie nationale soumise aux variations de change (le Zloty polonais). Par commodité on retiendra la notion de compétitivité-coût de préférence à compétitivité-prix, la question des taux de change étant marginale dans l'ensemble des marchés étudiés.

La mission a par ailleurs estimé que pour conduire ses analyses, elle devait privilégier des données homogènes d'un point de vue statistique ou comptable d'où le choix de données provenant des Douanes, d'Eurostat et du Réseau d'informations comptables agricoles (RICA), certains raisonnements reposant plus sur les dynamiques d'évolution que sur le niveau des facteurs.

1.1 Pris globalement, les produits agricoles et agroalimentaires contribuent positivement au commerce extérieur de la France

Avec 66 milliards d'€ de production agricole, la France reste un solide leader européen. La France est le premier producteur de viande bovine, de céréales, d'oléagineux et de vin, le deuxième producteur de lait et de viande de volaille, et le troisième producteur de viande porcine et ovine ainsi que de fruits et légumes frais.

Toutefois, la dynamique de croissance de la production en valeur est très forte dans certains pays de l'Union européenne, comme l'Allemagne (+23 % en € constants entre 2005 et 2013), le Royaume-Uni (+47 %) et la Pologne (+34 %), alors qu'elle marque le pas en France.

Cette position de leader trouve sa traduction dans le solde des échanges de produits agricoles et des industries agroalimentaires de la France qui enregistre un excédent commercial depuis de nombreuses années (9,2 Mds d'€ en 2014 pour un taux de couverture des importations par les exportations de 118,7 %, respectivement 7,5 Mds d'€ et 122,8 % en 2005). Cependant, la part des exportations françaises de produits alimentaires et d'animaux vivants dans les exportations de ces mêmes produits de la zone euro est en recul (20,9 % en 1999 contre 15,1 % en 2014) (source Eurostat citée par Coe-Rexecode).

La France affiche un double excédent agroalimentaire avec l'UE et les pays tiers. Seuls l'Espagne, le Danemark et la Pologne font de même dans l'Union européenne.

Le commerce extérieur de la France pour ces produits s'effectue principalement avec l'Union européenne : 65 % de nos exportations (boissons, vins et alcools ; céréales ; produits laitiers ; viandes et abats) pour 70 % de nos importations (viandes et abats ; fruits).

Nos principaux clients sont l'Allemagne, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Italie, l'Espagne et les Pays-Bas. Nos principaux fournisseurs sont à peu près les mêmes mais dans un ordre différent : Espagne, Pays-Bas, Belgique, Allemagne et Italie.

Trois familles de produits génèrent 21,1 milliards d'€ d'excédents (boissons, vins et alcools ; céréales ; produits laitiers) tandis que deux familles de produits sont en déficit de 3,6 milliards d'€ (viandes et abats ; fruits).

1.2 Pour les produits et pays étudiés, la compétitivité de la France se dégrade y compris pour le secteur vinicole

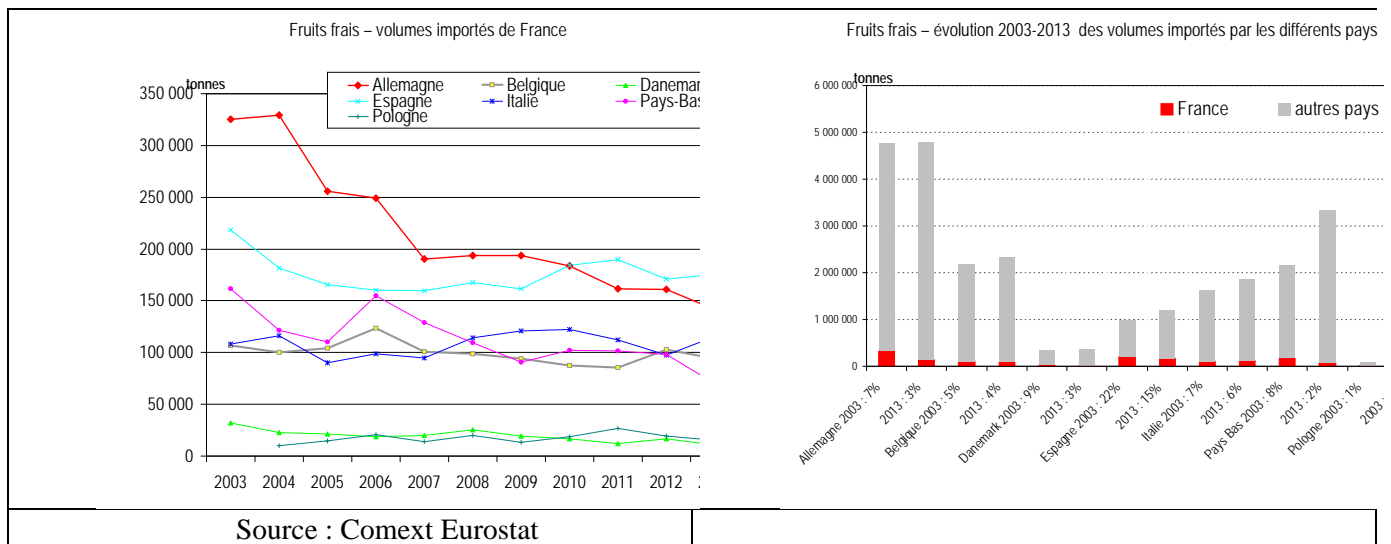
Pour les fruits frais, les volumes de produits français importés par les sept pays partenaires sont en recul depuis 2003 (-34 %) dans des volumes globaux d'importations de ces pays pourtant en forte progression (+24 %).

De ce fait, la part de marché en volume de la France est passée de 8 % en 2003 à 4 % en 2013 soit un recul de 50 %.

Seules les importations de la Pologne et de l'Italie ont progressé en volume mais la part de marché de la France a tout de même régressé dans des volumes globaux d'importations dynamiques.

Au cours de la même période, nos importations de fruits frais en provenance de la zone ont progressé de 21 % en volume. Les fruits espagnols représentent 72 % de nos importations en provenance de ces sept pays et leur volume a progressé de 12 %, respectivement 13 % et 8 % pour l'Italie. Bien que faibles en volume, les importations en provenance des autres pays ont bondi de manière spectaculaire et ont été multipliées par 3,2 avec l'Allemagne, par 2,3 avec la Belgique, par 48 avec la Pologne (+40 % avec les Pays-Bas).

Il en résulte une dégradation très nette du taux de couverture de nos importations par nos exportations qui passe de 72 % à 39 % sur la période. Il faut relever que l'essentiel provient du déséquilibre des échanges avec l'Espagne, et dans une moindre mesure avec l'Italie, que les soldes restent positifs avec l'Allemagne, au quasi équilibre avec la Belgique et les Pays-Bas et sont en déséquilibre avec la Pologne depuis 2013 (à l'équilibre en valeur).



L'Italie, l'Espagne et la France sont les trois principaux producteurs de fruits de l'Union européenne.

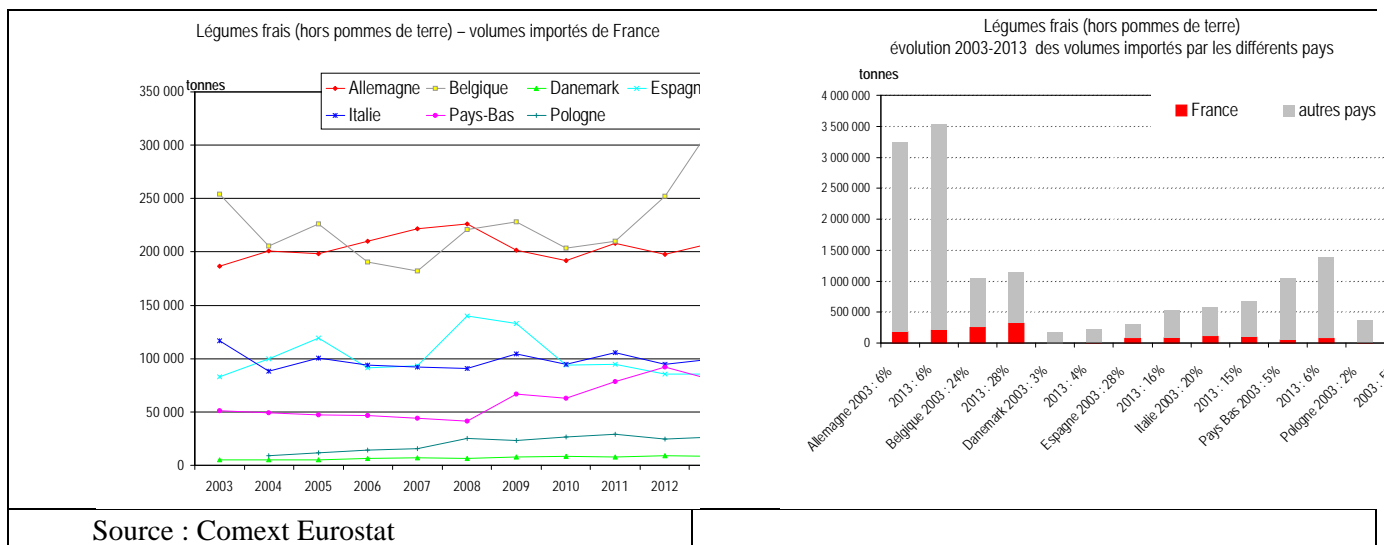
En légumes frais (hors pommes de terre), les volumes d'importations de produits français de ces pays sont revenus en 2013 au niveau de 2003 après une longue phase de baisse entre 2004 et 2012. Compte tenu du dynamisme des importations, la part de marché de la France a glissé de 13 % en 2003 à 10 % en 2013.

Sur la période, seule la Pologne a augmenté la part de la France dans ses importations de légumes frais. La chute de nos parts de marché est marquée en Belgique, Espagne et Italie tandis qu'elles restent stables pour les trois autres pays.

Parallèlement, nos importations de légumes frais provenant de ces pays ont cru de 14 %. L'Espagne représente 62 % du total, en progression de 18 %. Quasi stables, les importations originaires de Belgique et des Pays-Bas représentent 15 % et 13 % du volume total importé.

Dans ces conditions, le taux de couverture de nos importations par nos exportations passe de 65 % en 2003 à 56 % en 2013. Si, en 2013, ce taux est très faible avec l'Espagne (9 %) et les Pays-Bas (41 %), il reste fortement positif avec les autres pays en particulier l'Allemagne, la Belgique, et la Pologne, et quasi stable avec l'Italie.

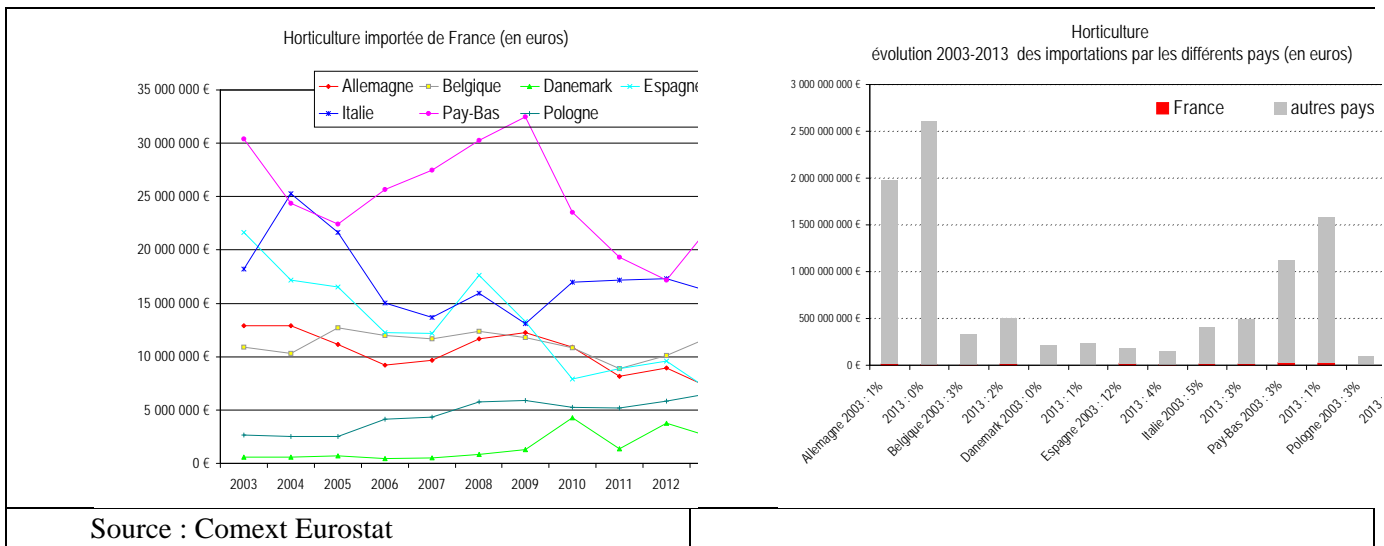
L'Italie et l'Espagne sont les principaux producteurs de l'Union européenne loin devant la France, les Pays-Bas et la Pologne.



Exprimées en valeur, les importations de **produits horticoles** français par les pays de la zone baissent de 25 % entre 2003 et 2013. Sur nos cinq plus gros marchés en 2003 respectivement, le recul enregistré en 2013 est de 25 % aux Pays Bas, de 70 % en Espagne, de 12 % en Italie et de 46 % en Allemagne tandis que les exportations sur le marché progressent de 10 %. Les importations françaises au Danemark ont été multipliées par quatre et par deux et demi en Pologne mais les montants sont modestes.

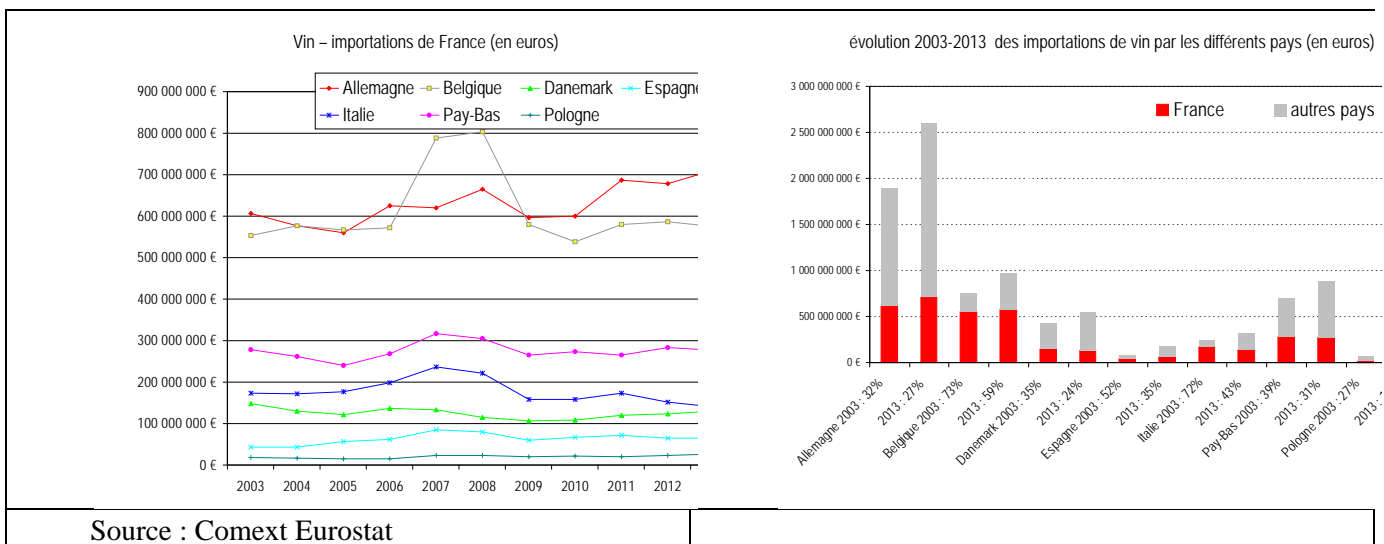
Du fait de la forte progression de la valeur des importations totales de ces pays sur la période (+35 %), la part de marché en valeur de la France est désormais négligeable (1,25 % en 2013 c/ 2,24 % en 2003).

Entre 2003 et 2013, nos importations en valeur ont baissé de 6 % à 923,4 millions d'€ alors que, dans le même temps, nos exportations chutaient de 44 % à 76,7 millions d'€. Le taux de couverture de nos importations par nos exportations passe de 13,9 % en 2003 à 8,3 % en 2013. La perte de compétitivité se constate tant sur nos marchés extérieurs que sur notre marché intérieur.



Les importations de **vins français** par ces sept pays, exprimées en valeur, progressent entre 2003 et 2013 (+5,6 %) après avoir connu un plus haut en 2007 et 2008. Dans le détail, les importations espagnoles de vins français augmentent de 47 %, les allemandes de 17 % et les polonaises de 40 % mais pour des montants plus modestes. Les importations de vins français se maintiennent en valeur en Belgique et aux Pays-Bas tandis qu'elles baissent en Italie et au Danemark.

En termes de parts de marché, les vins français reculent, toujours en valeur, de 44 % en 2003 à 34 % en 2013, nos exportations vers ces sept pays n'ayant pas suivi le même rythme que l'ensemble de leurs importations de vin (+5,6 % c/ +37 %). Ce recul de nos parts de marché se constate dans chacun des sept pays.



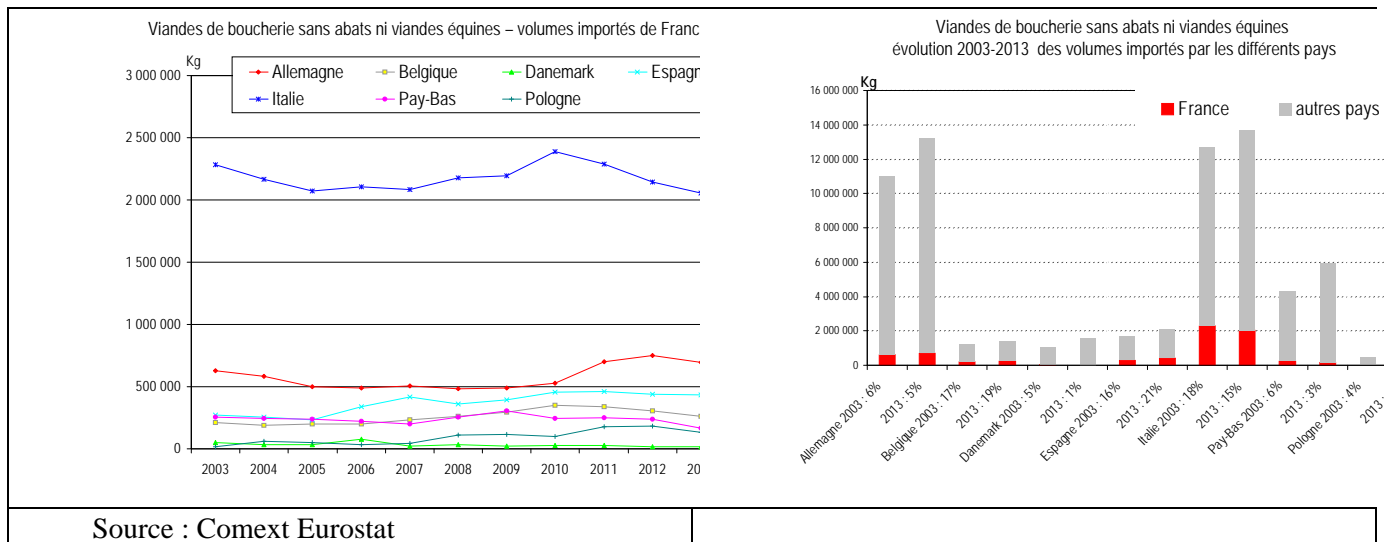
En volume de production, la France et l'Italie se disputent chaque année la première place, l'Espagne est troisième et vient ensuite, mais décrochée, l'Allemagne. Les importations de vin de la France proviennent à 52 % de la zone, essentiellement d'Espagne, en progression de 68 % à 345 millions d'€ Les exportations vers les sept pays représentent 5,7 fois les importations en valeur en 2013. Elles étaient 9,9 fois supérieures en 2003. En 2013, les exportations françaises

avaient progressé de 33 % depuis 2003. La croissance de nos exportations résulte des échanges avec d'autres partenaires.

Les volumes de **viande de boucherie** fraîche, réfrigérée ou congelée des espèces bovine, porcine, ovine et caprine exportés vers les sept pays sont restés stables entre 2003 et 2013 après des plus hauts entre 2010 et 2012. Notre plus gros marché de la zone est l'Italie (55 % de nos exportations) en retrait de 10 %, suivi par l'Allemagne (18 %) en stabilité et l'Espagne (12 %) en forte croissance (+58 %).

Les importations de viande de boucherie par ces sept pays ayant fortement augmenté sur la période (+36 %) et ce dans chacun des pays, la part de marché de la France a mécaniquement reculé de 11 % à 9 %. Le recul de part de marché est très fort au Danemark, aux Pays-Bas et en Pologne, modéré en Allemagne et Italie. En revanche, notre part de marché augmente en Espagne, fortement, et en Belgique.

Nos importations de viande de boucherie ont fortement progressé entre 2003 et 2013 (+ 21 %), essentiellement en provenance d'Espagne et d'Allemagne (viande porcine mais aussi bovine avec l'Allemagne). Dans la même période, les exportations ont reculé de 3 %, de 10 % avec l'Italie, notre plus gros débouché. Le taux de couverture est passé de 79 % en 2003 à 64 % en 2013.



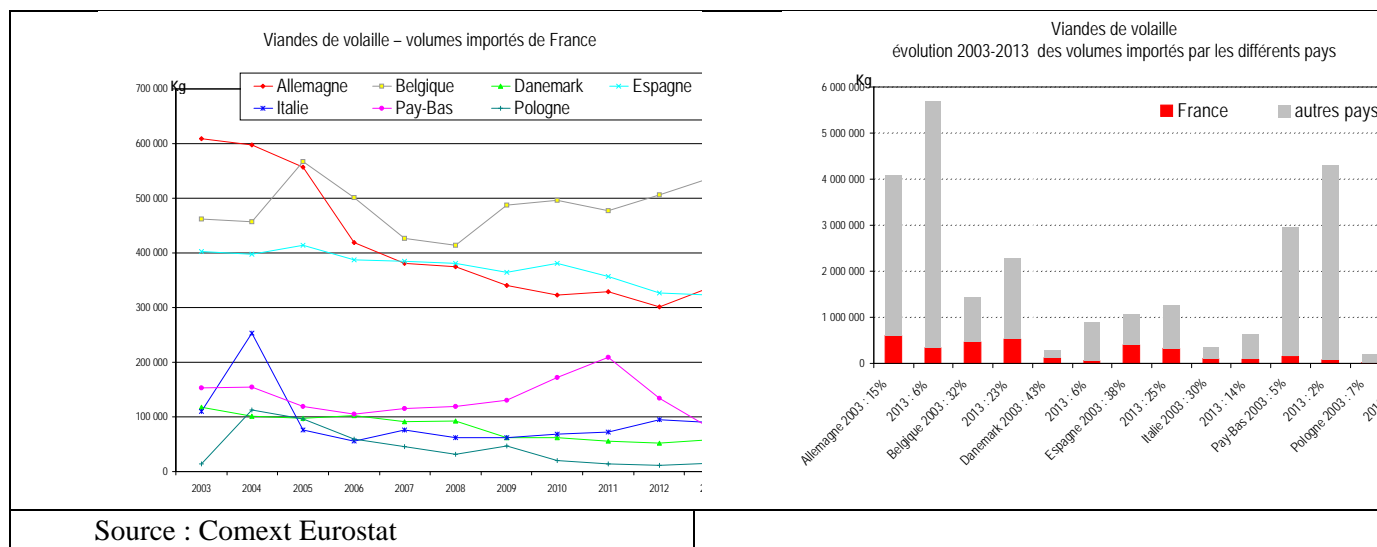
La France reste le premier **abatteur de bovins** en Europe (4,66 millions de têtes, 18,5 % du total de l'UE), loin devant l'Allemagne et l'Italie. Le nombre de têtes abattues est en baisse de 15 % depuis 2000 mais ce mouvement de baisse s'observe dans les mêmes proportions dans toute l'Union européenne. Les échanges se font quasi exclusivement au sein de l'UE.

En **abattage porcin**, la France est en troisième position avec 1,94 millions de tec (tonne-équivalent-carcasse) en 2013, loin derrière l'Allemagne (5,47 millions de tec) et l'Espagne (3,43 Mtec).

En **abattage ovin**, la France est en troisième position (87 000 tec) derrière le Royaume-Uni (290 000 tec) et l'Espagne (127 000 tec).

Le secteur des **viandes de volaille** français voit les volumes d'importations des pays concernés diminuer de 23 % sur la période 2003-2013. Les volumes importés par la Belgique progressent de 16 % mais régressent de 46 % en Allemagne, de 20 % en Espagne, de 42 % aux Pays-Bas et de 51 % au Danemark.

Au final, compte tenu d'une forte hausse des importations de viande de volaille par ces pays (+49 %) y compris, mais à partir d'un niveau très bas, par la Pologne (+96 %), la part de marché de la France dans l'ensemble de la zone passe de 18 à 9 %. Les PDM sont divisées par deux ou plus en Allemagne, au Danemark, en Italie, aux Pays-Bas et en Pologne.



En 2013, la Pologne et la France se disputent la première place de producteur de viande de volaille de l'UE avec respectivement 1,77 et 1,76 Mtec. La production européenne est concentrée dans ces deux pays, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Espagne.

Les importations françaises de viande de volaille en provenance de l'Union européenne sont en forte progression notamment les pièces désossées de poulet et de dinde. Parmi les pays qui augmentent le plus leurs envois de morceaux désossés, on trouve dans l'ordre décroissant les Pays-Bas, la Pologne, la Belgique (et Luxembourg) et L'Espagne. Parallèlement, nos expéditions vers l'UE sont en fort repli.

En volume (tec), nos importations ont été multipliées par 2,3 et nos exportations ont reculé de 38 %. Il en résulte un taux de couverture de nos importations par nos exportations en forte baisse puisque de positif en 2003 (152 %). Il devient négatif en 2013 (41 %).

Sur la période 2003-2013, la perte de compétitivité du secteur agroalimentaire français vis-à-vis des sept pays partenaires est particulièrement marquée. Elle est d'autant plus préoccupante que ces pays représentent, hormis le vin, une part très importante de nos échanges.

Les positions françaises à l'export sur ces pays ont régressé en volume ou en valeur selon les productions (sauf pour le vin) ainsi qu'en parts de marché, dans un contexte pourtant favorable de forte croissance des importations de ces produits par nos partenaires.

Sur notre marché, les importations en provenance des sept pays ont cru de façon spectaculaire. Ainsi en viande de volaille, les volumes provenant de Pologne ont été

multipliés par 16, des Pays-Bas et d'Allemagne par 3 et de Belgique par 2. L'Allemagne exporte vers la France 3 fois plus de fruits frais qu'il y a dix ans et 2 fois plus de légumes frais. La croissance de nos importations en provenance d'Espagne, notre plus gros fournisseur de ces produits, a été plus modérée, avec 12 % et 18 % de croissance respectivement mais correspondant à des parts de marché très importantes.

, des

2 LE COUT DU TRAVAIL EST-IL UN FACTEUR EXPLICATIF FORT DE LA PERTE DE COMPETITIVITE DE CES SECTEURS ?

Pour répondre à cette question, la mission a utilisé des données d'enquêtes homogènes au plan européen, permettant des comparaisons de l'évolution du coût du travail dans les huit pays pour les secteurs de production retenus, soit des données issues du RICA pour les exploitations agricoles et de l'enquête ESANE pour les industries agroalimentaires.

En effet, pour mettre en regard la dynamique des parts de marché avec le coût du travail, l'analyse doit se faire en évolution et non en niveau. La partie 4 du rapport sera consacrée à l'analyse en niveau du coût du travail dans les huit pays.

Concernant le Réseau d'informations comptables agricole (RICA), l'échantillon est parfois considéré comme peu représentatif de certaines exploitations agricoles. A titre d'exemple la taille des entreprises est plus grande dans l'échantillon retenu par l'Observatoire des exploitations fruitières mis en place conjointement par la FNPF, le CTIFL et FranceAgrimer et de ce fait la part du travail salarié y est plus importante. Toutefois le RICA européen propose des données homogènes permettant de suivre sur longue période les évolutions dans les huit pays.

En 2008, les enquêtes et statistiques relatives aux industries agroalimentaires ont été regroupées à l'INSEE qui, depuis cette date, traite aussi bien les entreprises relevant du régime industriel que celles relevant du régime coopératif. Dès lors, les comparaisons concernant les IAA débiteront en 2008.

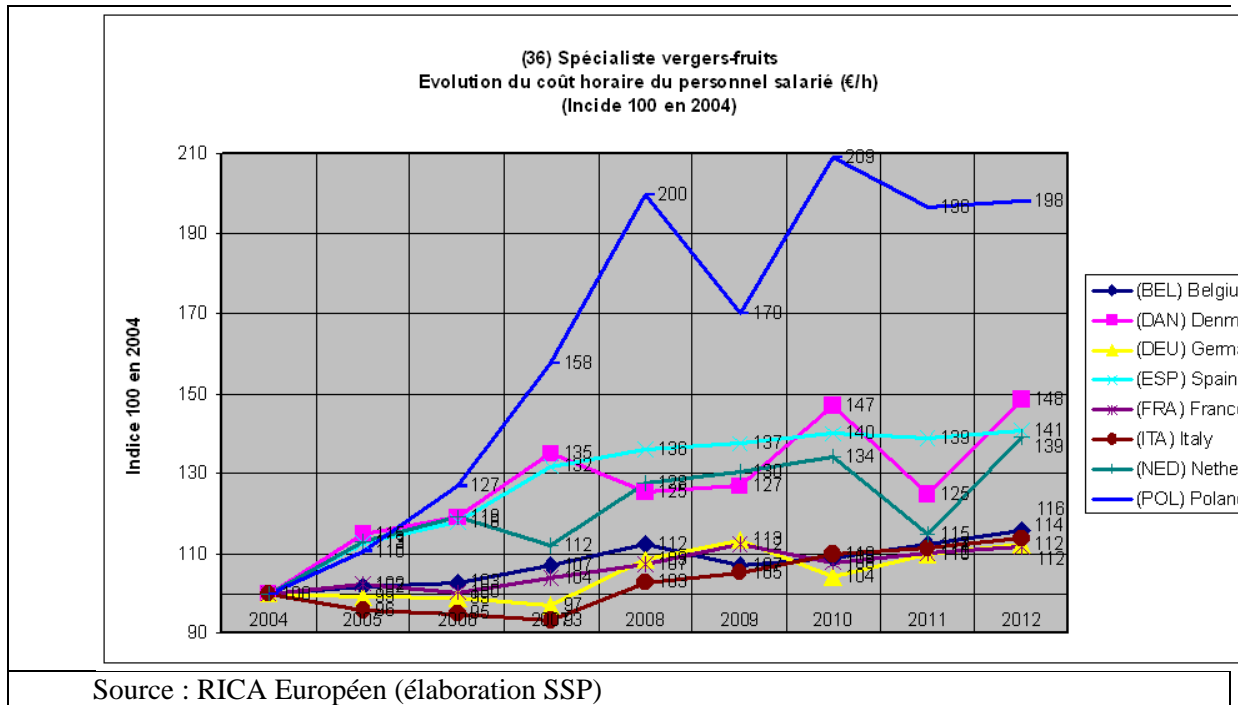
2.1 Le cout du travail augmente dans l'ensemble des pays

Dans les exploitations agricoles des huit pays, la main d'œuvre familiale reste la principale source de travail, tandis que dans les entreprises d'abattage et découpe de viande la main d'œuvre salariée représente de 92 à plus de 99 % selon les pays.

2.1.1 En Production agricole

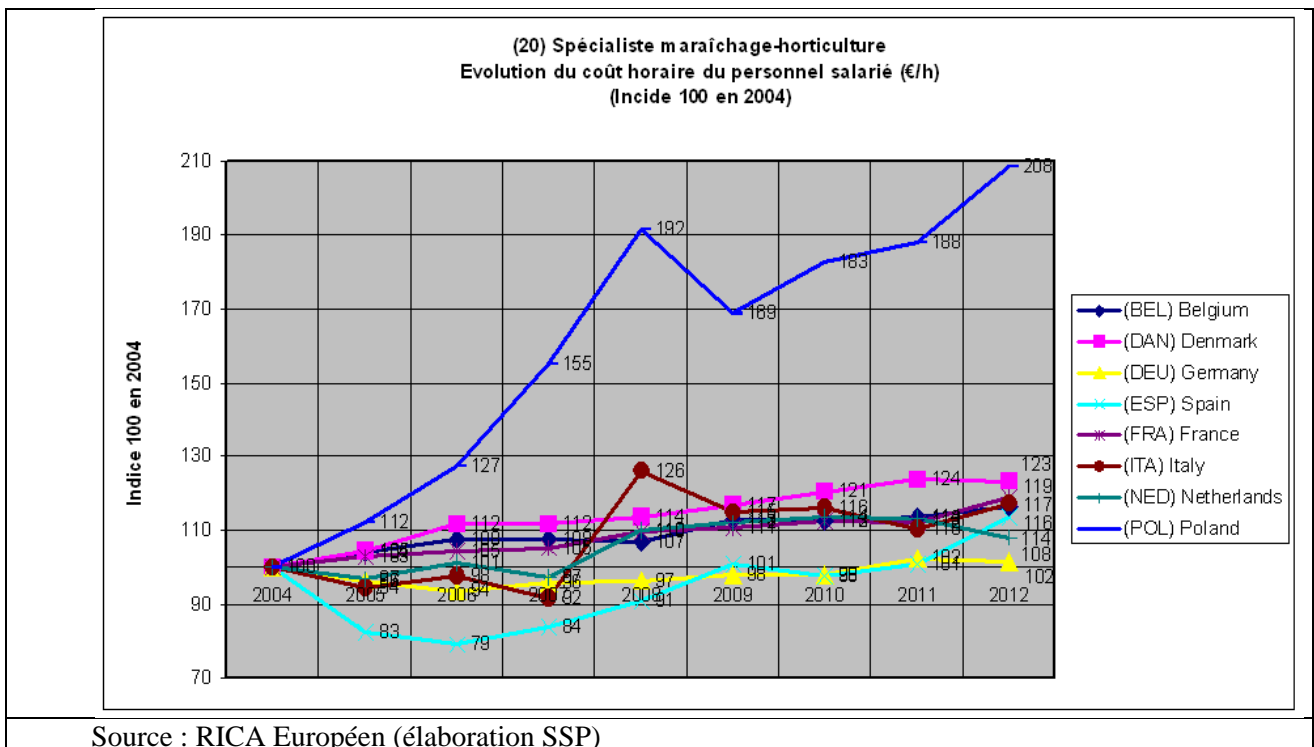
Les données du RICA européen ne distinguent pas l'horticulture ornementale et florale du maraîchage et les regroupent sous le code 20 ; les graphiques sont présentés en évolution à partir d'une base 100 constituée pour tous les pays par l'année 2004 pour les charges salariales. Bien que la main d'œuvre familiale soit la principale source de travail dans les exploitations agricoles des huit pays, la main d'œuvre salariée n'en représente pas moins un pourcentage significatif des charges courantes d'exploitation.

En **arboriculture fruitière**, c'est en France que le salaire horaire chargé a le moins vite progressé (+11,6 % entre 2004 et 2012). Sur la même période, il a augmenté de 12,2 % en Allemagne, de 13,5 % en Italie et de 40,7 % en Espagne. Pour ces trois pays, les salaires horaires restent en niveau beaucoup plus bas qu'en France avec respectivement 7,54 €/h, 8,23 €/h et 7,39 €/h contre 11,83 €/h pour la France en 2012.



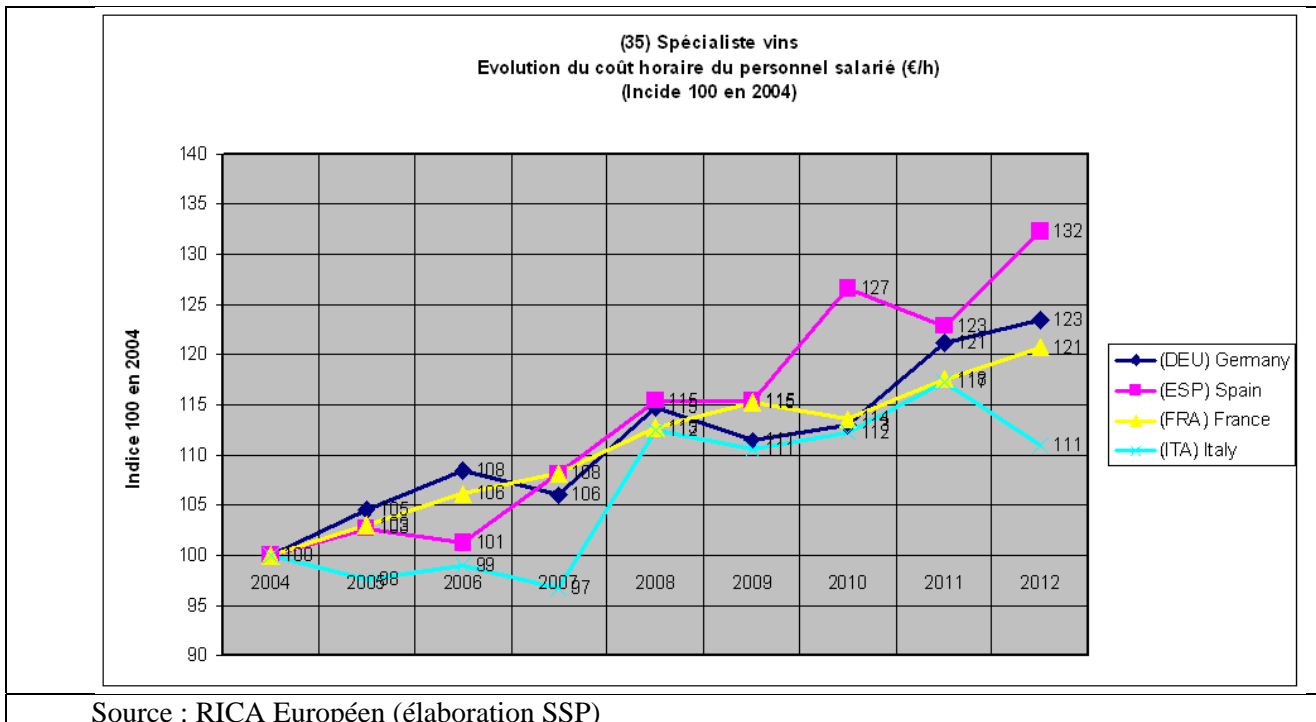
L'analyse des parts de marché a montré que 72 % de nos importations de fruits en provenance de ces sept pays viennent d'Espagne, en forte progression alors même que c'est dans ce pays que le salaire horaire a progressé le plus vite. *Dès lors, il est vraisemblable que des facteurs de compétitivité hors coût s'ajoutent au faible niveau des salaires horaires pour expliquer les gains de parts de marché de ce pays.*

En **horticulture et maraîchage**, hormis au Danemark (+23,5 % entre 2004 et 2012) c'est en France que le salaire horaire moyen chargé a le plus progressé sur la période (+18,8 %). L'Italie a connu une progression voisine (+17,3 %) mais la progression est moindre en Espagne (+13,8 %), en Allemagne (+1,5 %) et aux Pays-Bas (+8,1 %), bien qu'en niveau ce dernier pays soit au dessus de la France.



C'est avec ces trois pays que la dégradation de nos parts de marché est la plus forte, voir en 1.2 ci-dessus, même si le solde des échanges avec l'Allemagne reste encore positif. *On peut donc considérer, avant d'envisager d'autres éléments de la compétitivité, qu'un lien peut être établi entre les coûts de production et la perte de compétitivité de ces productions.*

Seuls quatre pays de la zone disposent d'un **secteur viti-vinicole**. Entre 2004 et 2012, le salaire horaire a progressé de 20,6 % en France, de 11,1 % en Italie, de 23,3 % en Allemagne et de 32,4 % en Espagne. Nos exportations se sont légèrement accrues en valeur sur la période, voir ci-dessus. Sur nos deux principaux marchés, qui représentent 67 % du total, elles ont fortement augmenté en Allemagne et se sont maintenues en Belgique. Notre part de marché a reculé dans ces pays, du fait de la poussée des importations en provenance de la zone et de pays tiers.



Pour ce secteur, le coût du travail ne semble pas pouvoir expliquer à lui seul la perte relative de parts de marché.

2.1.2 Dans la production de viandes

Les données des enquêtes ESANE ne sont disponibles que depuis 2008 du fait de la fusion à cette date des enquêtes entreprises conduites jusqu'alors par l'INSEE pour l'industrie et par le MAAF-SSP pour les coopératives. C'est donc avec ce recul que sera effectuée l'analyse.

En **viande de boucherie**, le coût moyen annuel du personnel salarié évolue le plus fortement aux Pays-Bas (+21,5 % de 35 400 à 43 000 €) et ensuite en France (+14,2 % de 34 400 à 39 300 €). Dans les autres pays, la progression du coût moyen du personnel salarié est beaucoup plus modérée : +1,5 % en Espagne, +2,1 % en Allemagne, +5 % en Belgique et +6,5 % en Italie. L'évolution est négative au Danemark (-21 %) mais reste au niveau le plus élevé (43 800 €) et quasi-nulle en Pologne mais s'établit au niveau le plus faible de la zone (8 700 €).

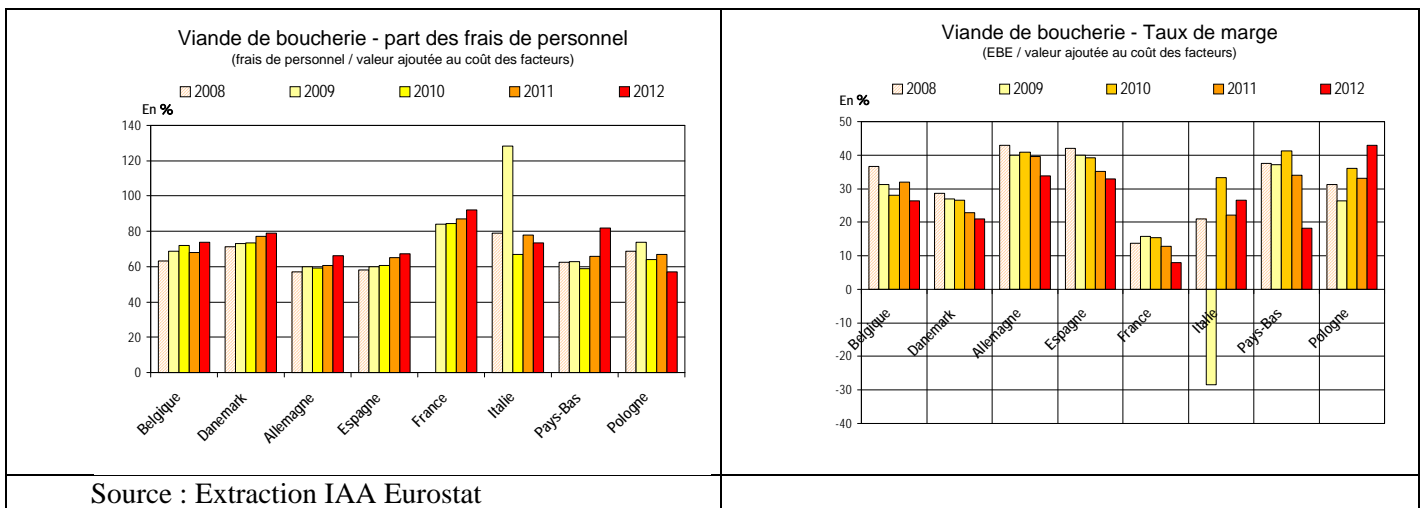
C'est en France que la part employeur des charges sociales est la plus élevée en pourcentage des dépenses de personnel (30,5 %), suivie de près par la Belgique (28,7 %) et l'Italie (27,6 %).

L'Allemagne (17,1 %) et le Danemark (10,8 %) ont les taux de charges sociales les plus bas en raison d'une part importante laissée au financement fiscal.

Dans ce secteur, nos principaux marchés sont respectivement l'Italie, l'Allemagne et l'Espagne. Nos parts de marché baissent légèrement sur les deux premiers marchés et augmentent fortement sur le marché espagnol. Le lien avec l'évolution du coût du travail peut être établi avec l'Italie et l'Allemagne, beaucoup moins avec l'Espagne.

Il est fait un recours massif à la prestation de service (internationale) dans certains pays. Ainsi avec deux fois moins de salariés les entreprises allemandes produisent autant, en valeur, que leurs homologues françaises. De ce fait, les ratios classiques de productivité du personnel salarié figurant en annexe comportent un biais important.

Dans ce secteur, le taux de marge (EBE/valeur ajoutée) qui traduit le partage de la valeur ajoutée entre les salariés et l'entreprise est très faible dans les industries françaises d'abattage et de découpe de viandes de boucherie et s'est dégradé dans le temps (de 13,7 % en 2008 à 8 % en 2012). A titre de comparaison, le taux de marge s'élève en 2012 à 33,9 % en Allemagne, 32,9 % en Espagne et 43 % en Pologne. Il est supérieur à 20 % en Belgique, au Danemark, et en Italie. Il s'établit à 18,2 % aux Pays-Bas.



Le taux de marge brute d'exploitation (EBE/CA) qui mesure la capacité des entreprises de la filière à investir, est proche de 1 % en France, très inférieur aux concurrents polonais (5,2 %), espagnols (4,4 %), danois (3,2 %) allemands, belges ou italiens (à 2,2 %). Il en résulte une faible capacité à moderniser et automatiser les chaînes de production et par là même une faible capacité à augmenter la performance économique de la filière.

Si l'on considère la contribution des entreprises à la valeur de la production par le ratio valeur ajoutée sur chiffres d'affaires hors taxes, la France est plutôt bien placée avec un taux de 12 % en 2012 au même niveau que la Pologne, derrière le Danemark (15,3 %) et l'Espagne (13,5 %) mais devant l'Italie (8,7 %), l'Allemagne (6,6 %) et les Pays-Bas (5,4 %). C'est donc le niveau des frais de personnel qui expliquent la faiblesse de l'EBE en France : 92 % de la valeur ajoutée contre 66 % en Allemagne (70 % en intégrant la prestation de service), 67 % en Espagne ou 82 % aux Pays-Bas (87 % avec la prestation de service). Ces soldes intermédiaires de gestion ne sont pas corrélées au coût moyen annuel des frais de personnel dans les différents pays.

En **viande de volaille**, de 2008 à 2012 le coût moyen du personnel a évolué le plus vite en Italie (+ 23,1 %) pour s'établir à 30 400 €. La France est en deuxième position (+ 14,6 % à 37 000 €). Viennent ensuite les Pays-Bas (+10,6 % à 42 700 €), la Belgique (+9,3 % à 39 800 €), l'Espagne (+9 % à 27 800 €), la Pologne (+6,5 % à 9 900 €) et enfin l'Allemagne (+5 % à 27 800 €). Les données ne sont pas renseignées pour le Danemark.

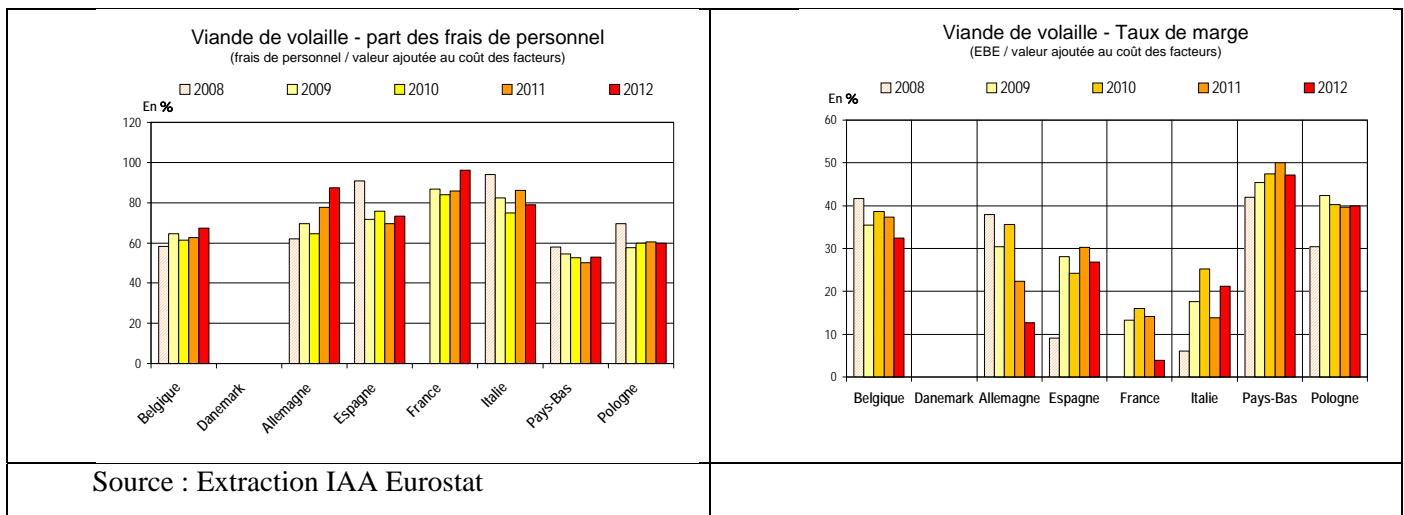
La part employeur des charges sociales est la plus élevée en Belgique (29,7 %) puis en France (28,4 %), en Espagne (24,1 %), et en Italie (22,1 %). Elle s'établit à 20 % aux Pays-Bas et en Pologne et à 17,6 % en Allemagne.

Nos trois principaux marchés représentent 83 % de nos exportations dans la zone. Nos volumes exportés chutent en Allemagne et Espagne, progressent en Belgique mais en terme de parts de marché régressent fortement sur les trois marchés.

L'analyse des coûts salariaux permet d'établir une causalité avec la perte de compétitivité du secteur.

Comme pour la viande de boucherie, l'importance du personnel extérieur à l'entreprise dans les entreprises de certains pays (prestation de service) rend délicate l'utilisation des ratios de rentabilité du personnel salarié.

Le taux de marge des entreprises françaises est extrêmement faible et s'est dégradé ces dernières années (de 13,2 % à 3,9 %). Il s'est également dégradé en Allemagne mais à 12,7 % en 2012, il est en progression en Espagne (26,8 %), en Italie (21,2 %), aux Pays-Bas (47,1 %), en Belgique (32,5 %) et en Pologne (40 %).



Comme pour le secteur de la viande de boucherie, le taux de marge brute d'exploitation (0,6 %) rend difficile la modernisation des entreprises du secteur. Il est systématiquement plus faible au cours de cinq dernières années que celui de ses concurrents. Il convient de noter qu'il est également très faible en Allemagne (0,9 %) alors qu'il se situe entre 3 et 4,5 % dans les autres pays.

La valeur ajoutée rapportée au chiffre d'affaires hors taxes positionne bien la France (14,6 % en 2012) au même niveau que l'Italie (15,2 %) loin devant l'Allemagne (6,9 %) ou les Pays-Bas (9,5 %). Les écarts d'EBE s'expliquent là aussi par la part des frais de personnel (y compris les personnels d'agences) dans la valeur ajoutée : 96 % en France, 91 % en Allemagne (moins bien placée qu'en viande de boucherie d'où le faible ratio EBE/CAHT), 79 % en Italie et 66 % aux Pays-Bas. Les entreprises néerlandaises et belges ont des coûts salariaux moyens supérieurs à la France et dégagent un résultat d'exploitation très nettement supérieur tandis que les entreprises allemandes qui bénéficient d'un coût salarial moyen plus faible, obtiennent un résultat d'exploitation sensiblement équivalent.

2.2 Resitué dans l'ensemble des charges, le cout du travail en France n'évolue pas plus vite que les autres postes

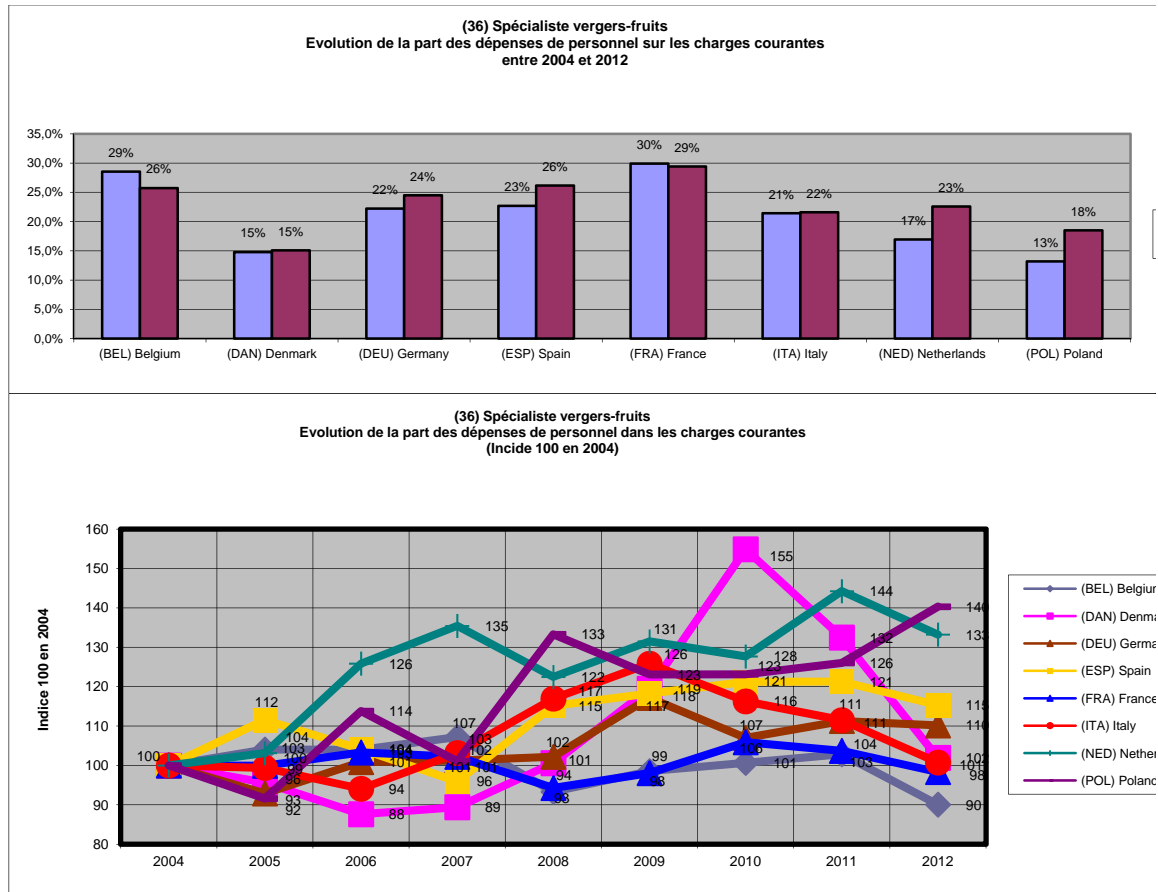
Dans les exploitations agricoles, l'évolution du ratio de charges salariales par rapport aux charges courantes d'exploitation (y compris les impôts et taxes) permet de resituer l'évolution des charges salariales en tenant compte de l'effet structure et des économies d'échelle résultant de l'agrandissement tendanciel des exploitations agricoles.

Une augmentation du ratio ne signifie pas nécessairement que les charges de personnel ont connu une forte augmentation mais peut correspondre à une maîtrise des autres postes de charges. La réciproque est vraie, une baisse du ratio peut résulter soit d'une plus grande maîtrise des dépenses de personnel, soit d'une augmentation plus rapide des autres postes de dépenses. C'est pourquoi figurent en annexe des graphiques retraçant l'évolution des charges de personnel et des charges courantes d'exploitation dans les exploitations des huit pays.

Le ratio charges salariales sur charges courantes d'exploitation ne sera pas retenu pour les industries agroalimentaires en raison de la part relativement faible des charges de personnel par rapport aux achats externes (matières premières, marchandises, autres charges externes).

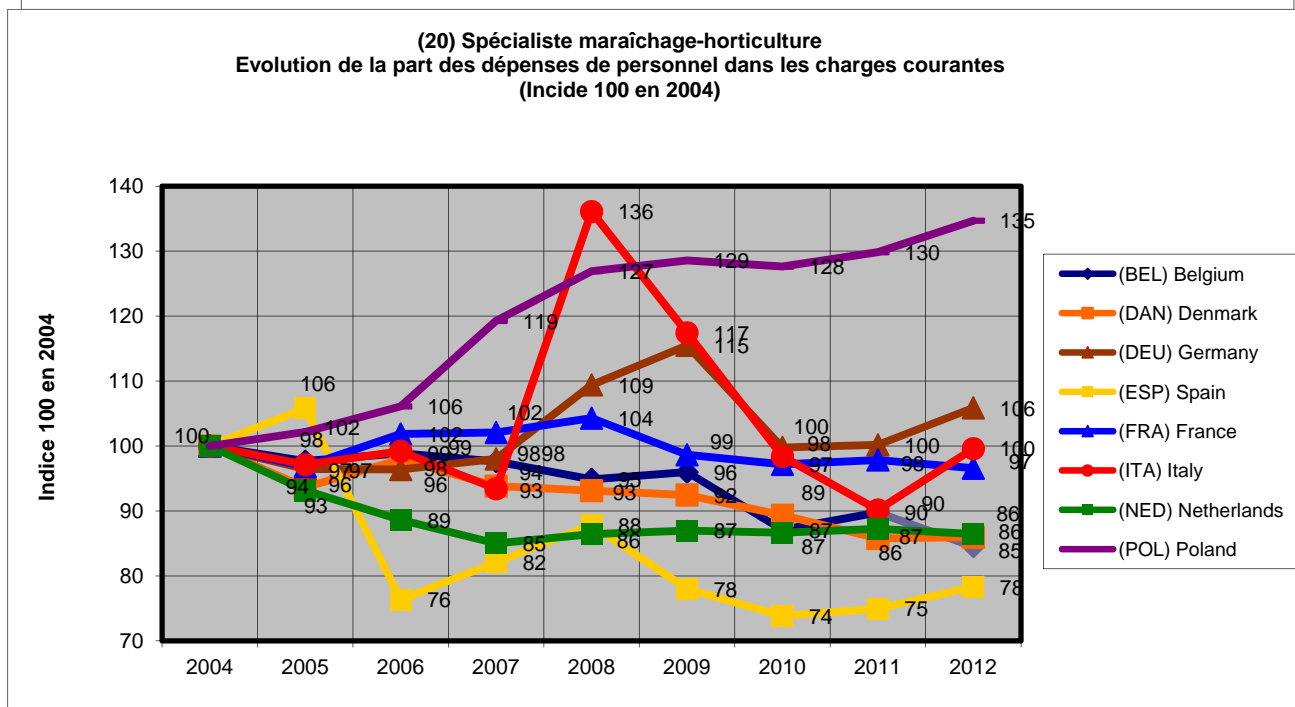
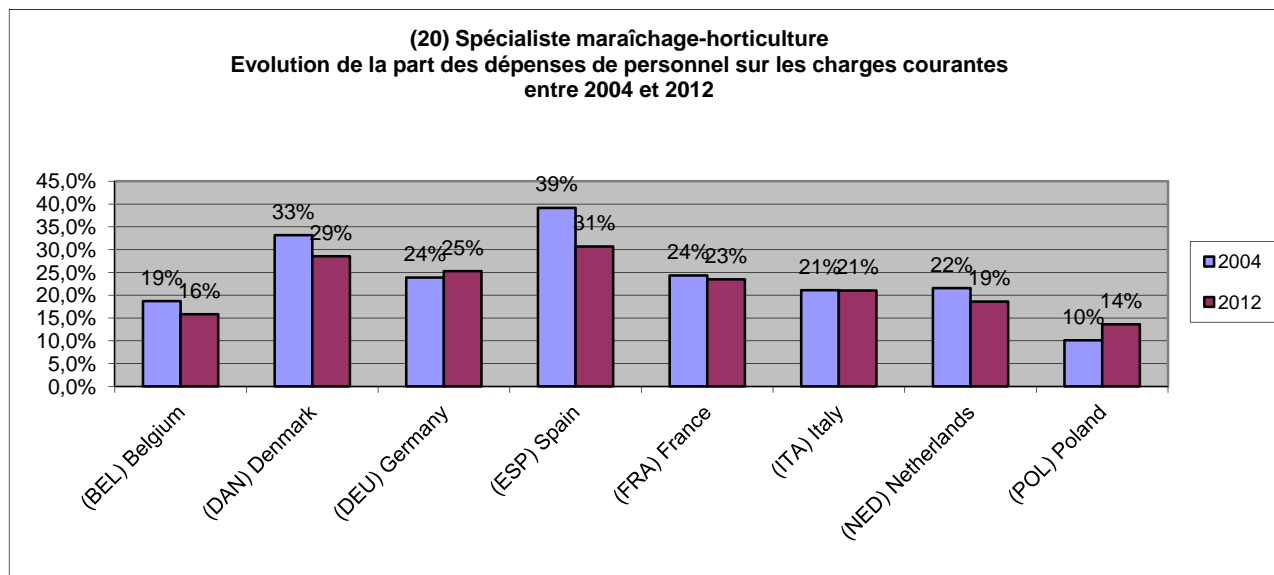
En **arboriculture fruitière**, le ratio dépenses de personnel sur charges courantes d'exploitation a augmenté entre 2004 et 2012 en Allemagne, en Pologne, en Espagne et aux Pays-Bas. Pour ces trois derniers pays, les évolutions salariales ont fortement pesé sur l'évolution du ratio. En France, la part des dépenses de personnel passe de 30 % en 2004 à 29 % en 2012. L'évolution des charges salariales n'a pas pesé sur l'évolution des charges courantes d'exploitation.

En **horticulture-maraîchage**, le rapport charges de personnel sur charges courantes



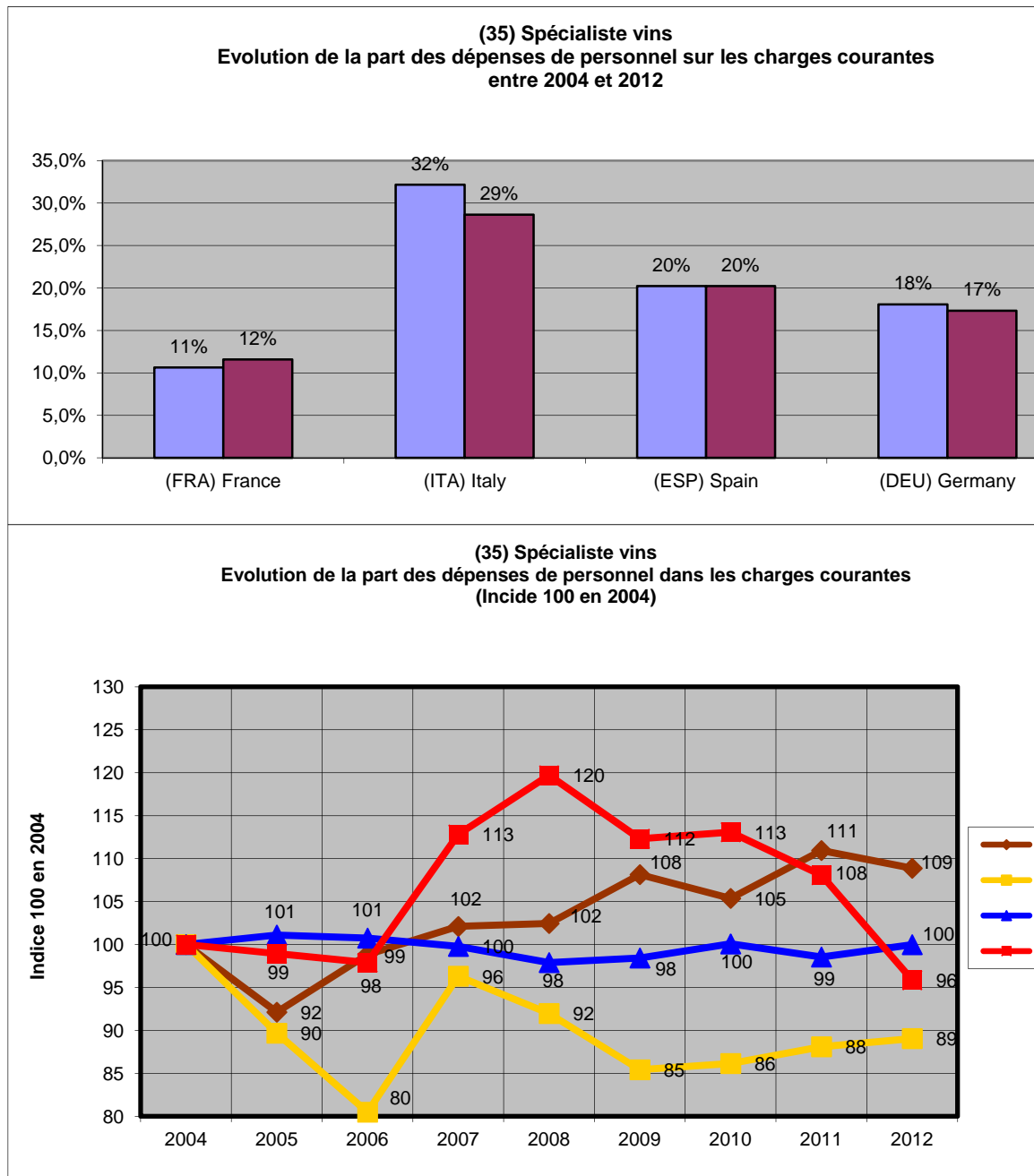
Source : RICA Européen (Elaboration SSP)

d'exploitation baisse fortement en Espagne de 39 à 31 %. Il évolue aussi à la baisse en Belgique, au Danemark, en France ainsi qu'aux Pays-Bas où les salaires ont connu une croissance modérée. Il augmente en Pologne par un effet de rattrapage des salaires et en Allemagne. Le ratio est stable en Italie.



Source : RICA Européen (Elaboration SSP)

Pour le secteur **viti-vinicole**, la part des salaires dans les charges est restée stable en France entre 2004 et 2012. Elle a baissé en Espagne malgré une forte augmentation du salaire horaire (+32,4 %) dans un contexte d'envolée des charges courantes (+58 %).



Source : RICA Européen (Elaboration SSP)

Il convient de constater que sur cet élément d'appréciation des coûts salariaux, la France occupe une position particulière puisque sur la période 2004-2012, le ratio de charges de personnel pour les trois productions agricoles considérées reste stable dans le temps, les charges salariales évoluant au même rythme que l'ensemble des charges. Ce ratio est beaucoup plus volatil dans les autres pays.

L' évolution du coût du travail entre 2004 et 2012 est très importante dans les huit pays, pour autant des écarts significatifs subsistent.

Les pays à faible coût de main d'œuvre ont tous connu une phase de rattrapage correspondant à une élévation de leur niveau de vie. Ainsi, l'écart du coût du travail en production agricole entre la France et l'Espagne est passé d'un rapport de 1 à 2 en 2004 à un rapport de 1 à 1,6. en 2012. Les salaires ont fortement progressé en Pologne mais le différentiel reste conséquent. Dans le même temps, les pays à haut niveau de vie connaissaient une relative modération salariale et de ce fait l'écart qui bénéficiait à la France s'est réduit. Le niveau salarial en Allemagne, pour ces activités, semble en décalage avec le développement économique et le niveau de vie de ce pays.

Pour autant, la corrélation entre évolution de la compétitivité et évolution du coût du travail, ne peut être établie systématiquement. Si l'on considère la viande de volaille ou de porc, le lien avec le coût du travail est fort vis-à-vis de l'Allemagne, de l'Espagne et de la Pologne (en niveau mais pas en évolution pour ces deux derniers pays) cependant les pays à coût de main d'œuvre élevé exercent aussi une vive pression concurrentielle. En légumes frais, la concurrence espagnole repose sur un plus faible coût de main d'œuvre malgré le rattrapage salarial, mais à l'inverse le coût du travail est plus élevé aux Pays-Bas dont les productions sous serre ont maintenu leurs parts de marché dans l'hexagone. Les importations de légumes belges progressent en dépit d'un coût du travail là aussi élevé.

3 LA STRUCTURE DE L'EMPLOI NE SEMBLE PAS DETERMINER FORTEMENT LE COUT DU TRAVAIL

3.1 Le secteur des cultures spécialisées

L'emploi agricole en France représente 5,2 % des actifs en 2013, dont 3 % pour le secteur « agriculture, sylviculture et pêche » et 2,2 % pour le secteur agroalimentaire.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	1,8 %	4,1 %	3,0 %
Industrie	8,0 %	18,5 %	13,5 %
<i>Dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	1,9 %	2,5 %	2,2 %
Construction	1,6 %	11,1 %	6,6 %
Tertiaire	87,8 %	65,5 %	76,2 %
Activité indéterminée	0,7 %	0,8 %	0,7 %
Total	100 %	100 %	100 %
Effectifs (en milliers)	12 341	13 423	25 764

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

L'effectif des salariés des secteurs des fruits, des légumes et du secteur horticole et maraîchage en France s'élève à 89 578 équivalents temps-plein (ETP) en 2013. Cet effectif se porte à 1 351 200 salariés aux États-Unis en 2012 (dont un tiers travaillent plus de 150 jours), à 7 831 au Danemark et à 195 000 aux Pays-Bas. Les écarts d'effectifs constatés dans ces trois pays laissent entrevoir que les dimensions économiques de ce secteur semblent difficilement comparables.

Le secteur des cultures spécialisées représente 40 % des ETP du secteur de la production agricole française et 60 % d'entre eux sont des salariés non permanents. En France, le secteur des « cultures spécialisées » est le deuxième employeur de saisonniers agricoles après la viticulture.

<i>ETP – Horticulture, fruits et légumes*</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Salariés permanents	38 434	39 087	39 460	38 778	37 451	36 217
<i>Part en %</i>	44 %	44 %	45 %	44 %	43 %	40 %
Salariés non permanents	48 883	49 732	47 869	49 741	48 795	53 361
<i>Part en %</i>	56 %	56 %	55 %	56 %	57 %	60 %
Total	87 317	88 819	87 329	88 519	86 246	89 578

Source : Fichiers des contrats salariés agricoles de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

* Les entreprises agricoles sont réparties dans les fichiers statistiques de la CCMSA par catégorie de risque en accidents du travail. Les trois secteurs sont regroupés dans la catégorie « cultures spécialisées », sans distinction possible.

Aux États-Unis, 65 % des salariés des cultures spécialisées ont été employé moins de 150 jours (< 5 mois) contre seulement 25 % pour le secteur agricole des États-Unis d'Amérique dans sa globalité. Cette proportion est proche de celle de la France où 70 % des salariés du secteur des cultures spécialisées ont travaillé moins de 150 jours.

Au sein du secteur horticole et du maraîchage néerlandais, 93 % de l'emploi est composé de main-d'œuvre saisonnière. Parmi ces 195 000 emplois, la moitié travaille sur les productions sous serre et l'autre moitié sur des productions de plein champs.

De manière plus globale, 105 503 unités de travail agricole (UTA) non cadres sont employés dans les exploitations agricoles néerlandaises en 2014.

73 % de ces UTA sont constitués d'emplois permanents, avec une forte proportion de main d'œuvre familiale : 36 % du total des UTA tandis qu'elle ne concerne que 25 % des emplois agricoles de France. 27 % sont de la main d'œuvre saisonnière.

Les filières de production agricole aux Pays-Bas se caractérisent par une spécialisation très pointue des producteurs, un haut niveau de technicité et une innovation permanente, notamment dans le secteur horticole.

Tout comme aux Pays-Bas, la main d'œuvre est aussi tout particulièrement familiale en Pologne, et représente 94 % des emplois.

La superficie des exploitations polonaise est très réduite, car 67 % des UTA sont employés dans des exploitations de 10 hectares ou moins.

Bien que la proportion d'exploitations employant de la main d'œuvre familiale est très forte en Pologne, les exploitations qui n'ont pas recours à de la main d'œuvre salariée embauchent nettement plus de salariés. Ce sont en majorité des exploitations sous forme sociétaires (SARL, Société coopérative, ferme d'État) et elles représentent 16 % des exploitations agricoles.

Les salariés temporaires représentaient 24 % de la main d'œuvre agricole en 2010. Au sein des exploitations sous forme sociétaire en Pologne, les salariés permanents représentent une part plus élevée qu'au sein des exploitations individuelles (79 % contre 52 %), tandis que les salariés temporaires sont davantage employés au sein des exploitations individuelles et familiales (36 % contre 6 %). Par ailleurs, la part de l'entraide agricole est de 10 % parmi la main d'œuvre salarié dans les exploitations individuelles. Ces différences révèlent ainsi deux types d'exploitations bien différentes en Pologne.

Comme en Pologne, il existe également deux types d'agriculture en Allemagne : d'un côté, une agriculture essentiellement familiale à l'Ouest, dans les anciens Länder, qui emploient 90 % des saisonniers agricoles allemands ; et d'un autre côté, dans les nouveaux Länder de l'Est, se trouvent des structures coopératives héritées de la période socialiste qui emploient principalement des travailleurs permanents (100 000 UTA) et donc peu de saisonniers. Cela s'explique, sans doute, par des différences de types de production entre anciens et nouveaux Länder.

943 000 personnes travaillent dans le secteur agricole total en Allemagne en 2013 pour l'équivalent de 522 700 UTA à l'année.

58 % des travailleurs est de la main d'œuvre familiale (chefs d'exploitations compris) et 42 % des salariés sans lien familial avec l'employeur. Parmi les salariés agricoles, 71 % sont des saisonniers.

44 % de l'emploi est situé sur des exploitations de plus de 50 hectares. L'emploi familial est plus présent au sein des petites exploitations de moins de 50 hectares, tandis que 61 % des autres salariés sont employés au sein d'exploitations de 50 hectares et plus.

En Espagne, 628 000 personnes sont employées dans le secteur agricole, dont seulement 168 000 sont de la main d'œuvre salariée, soit 27 %.

Par ailleurs, l'Institut espagnol de la statistique (INE) recense les demandeurs d'emploi par secteur professionnel et évalue à 28 % les personnes sans emploi dans l'agriculture.¹

Durant la crise, les contrats temporaires ont fortement baissé sur l'ensemble de l'économie, et pas seulement en agriculture, passant de 31,6 % en 2007 à 23,1 % en 2013. Entre 2008 et 2011, 90 % des emplois supprimés étaient des emplois temporaires : ces contrats ont ainsi fait office de marge d'ajustement par les employeurs face à la crise.

Le secteur des fruits espagnols (hors viticulture) est assez différent du secteur horticole et du maraîchage, car 60 % des entreprises ont une dimension économique² comprise entre 8 000 et 25 000€ contre seulement 16 % des entreprises horticoles et maraîchères, qui ont en moyenne des dimensions économiques supérieures. De ce fait, plus la dimension économique est importante, plus l'entreprise emploie de la main d'œuvre (hors problématique du travail illégal).

En Italie, 1 021 866 salariés travaillaient au sein des exploitations agricoles en 2013 dont 89 % en tant que main d'œuvre saisonnière. Sur la période 2004 à 2013, la part des salariés permanents italiens a été réduite de 0,5 % tandis que la part des saisonniers a cru de 0,5 %.

Par ailleurs, au Danemark, les entreprises agricoles emploient environ 30 000 salariés, 20 000 permanents et 10 000 saisonniers, dont 52 % sont employés dans une entreprise mono-salariale et 25 % dans une entreprise occupant 5 salariés ou plus.

1 L'Espagne étant fortement touchée par le chômage, il existe une comptabilisation sectorielle des chômeurs selon le secteur dans lequel était situé le dernier emploi il y a moins de 12 mois.

2 La définition de la dimension économique repose sur la notion de marge brute standard (MBS) : pour chaque type de production et de région, est calculée la différence entre la valeur de la production tirée d'un hectare de culture ou d'un animal (hors subventions et impôts) et les coûts nécessaires à l'obtention de cette production (hors charges de structure comme le coût du foncier ou l'amortissement du matériel). La MBS d'une production est égale au produit de cette différence par la surface ou le nombre d'animaux. La dimension économique est ensuite obtenue en additionnant les marges brutes standard des différentes productions d'une exploitation. Elle est ensuite exprimée en unités de dimension économique (UDE). 1 UDE équivaut à 1 200 € ou à 1,5 hectare équivalent blé.

3.2 Le secteur de l'abattage et la découpe de la viande³

En 2012 l'extraction IAA d'Eurostat permettait de dénombrer 52470 salariés employés par 1268 entreprises spécialisées dans la transformation et la conservation des **viandes de boucherie** (code 1011 de la nomenclature NACE). Avec 992 entreprises, l'Allemagne employait 25722 salariés. *Cet écart ne reflète pas nécessairement la réalité de l'emploi car l'Allemagne recourt massivement au détachement de travailleurs au titre de la prestation de service, lesquels ne sont pas décomptés dans les effectifs. Cette pratique tout à fait légale est commune aux huit pays.* Après l'Allemagne ce sont les Pays-Bas (310 entreprises/4762 salariés) qui utilisent le plus de travailleurs détachés, suivis de la Belgique (425/6312) et l'Espagne (1090/33834)

La Pologne présente une structure de l'emploi proche de la France avec 1493 entreprises et 49958 salariés, sans préjudice de l'emploi de travailleurs détachés (biélorusses et ukrainiens notamment). Avec 1268 entreprises de ce secteur, l'Italie emploie 22940 salariés et recourt peu à la prestation de service selon les statistiques ce que ne laisse pas supposer la valeur de sa production.

Dans le secteur des entreprises spécialisées dans la transformation et la conservation des **viandes de volaille** (code 1012 de la NACE), la France avec 415 entreprises (25027 salariés) est loin devant la Pologne (242/23661 salariés), l'Espagne (159/7935) ou l'Italie (113/7969). Mais compte tenu de la valeur de la production, on ne peut que constater la forte concentration de l'appareil productif en Allemagne (90 entreprises/10526 salariés), au Danemark (6) ou aux Pays-Bas (43/3134).

Dans ce secteur également, le chiffre d'affaires par personnes occupées ne laisse aucun doute sur l'importance du recours au détachement de travailleurs en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas (pays pour lesquels nous disposons du montant des paiements pour frais d'agence) ainsi qu'au Danemark.

En production agricole, la plupart des pays présentent à la fois des caractéristiques communes (place de l'emploi familial, du travail saisonnier, ...) et en leur sein de fortes variétés en terme de surfaces, de modes d'exploitation, de types de contrats de travail qui rendent les comparaisons difficilement conclusives vis-à-vis de la formation du coût du travail.

Dans les industries de transformation et de conservation, le même constat peut être établi. Le nombre moyen de salariés par entreprise ne semble pas avoir d'impact sur le coût du travail ni sur les résultats économiques. Avec 41,7 salariés en moyenne en 2012 dans la viande de boucherie la France se situe entre le Danemark (144,7) et l'Italie (15,4). En viande de volaille, la France (60,4 salariés en 2012) se place entre l'Allemagne (117,7) et la Belgique (20,8).

Les paiements pour frais d'agence en viande de boucherie s'élèvent à 44 % des dépenses de personnel aux Pays-Bas, à 18 % en Allemagne, à 11 % en Belgique et à 3 % en Espagne. En viande de volaille, ils atteignent 71 % aux Pays-Bas, 43 % en Allemagne et 39 % en Belgique.

4. LES DISPOSITIFS JURIDIQUES NATIONAUX EN MATIERE DE DROITS DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE EXPLIQUENT LES DIFFERENCES DE COUT DU TRAVAIL

Les différences de coût du travail, composé du salaire, mais aussi des charges sociales dont est redevable l'employeur, entre la France, l'Espagne et l'Allemagne sont incontestables. Mais en sens inverse le coût du travail est plus élevé au Danemark, aux Pays-Bas et en Belgique.

Avec un salaire chargé de 12,4 € par heure de travail en moyenne sur la période 2008 à 2013, le coût du travail dans le secteur français de la production de fruits, de légumes et de l'horticulture est le plus élevé des trois pays, comparé aux 6,9 € l'heure en Espagne et aux 7,9 € l'heure en Allemagne.

Le coût du travail est inférieur de 5,5 € / h en Espagne et de 4,5 € / h en Allemagne, en moyenne annuelle sur la période, comparé à la France. En Espagne et en Allemagne, une heure de travail coûte respectivement 44 % et 36 % de moins qu'en France .

Parmi les différents coûts pris en charge par les exploitations agricoles spécialisées dans la production de fruits, de légumes ou dans le secteur horticole, les salaires et charges dus au titre de l'emploi de salariés arrivent en seconde position en France après les frais généraux (bâtiments, énergie, eau, etc.), et représentent en moyenne 25 % des charges totales. Les frais spécifiques directement liés aux productions (semences, engrais, etc.) sont ainsi moins élevés que les salaires et charges salariales.

Par comparaison, en Allemagne, le premier poste de dépenses est également composé des frais généraux, mais les frais spécifiques arrivent ensuite en seconde position et représentent 24 % des charges. Les salaires et charges salariales représentent 23 % des charges totales, contre 25 % en France.

En Espagne, la structure des charges est différente, car les frais généraux sont peu élevés, de l'ordre de 23 %, comparés à la France et à l'Allemagne où ceux-ci représentent respectivement 35 % et 34 % des charges. La part des salaires et charges sociales de ces secteurs en Espagne est ainsi plus élevée (30 %), mais reste en valeur nettement moins importante qu'en France.

Ces écarts de coût du travail en défaveur de la France pèsent sur les secteurs agricoles particulièrement employeurs de main d'œuvre tels que le maraîchage, l'arboriculture fruitière, la culture de fleurs et l'horticulture, ainsi que sur les autres cultures permanentes, mais aussi sur la branche agroalimentaire de la découpe et de l'abattage de la viande.

Les raisons de ces écarts sont multiples au sein de ces deux grands secteurs : constat de l'existence ou de l'inexistence de salaires minimum dans les autres pays et de leurs niveaux, écarts de salaires moyens réels; organisation et niveau de la couverture sociale dont bénéficient les salariés concernés, assiette et taux des cotisations sociales à la charge des employeurs, et éventuels allègements de s charges sociales. Les pratiques concernant le détachement de travailleurs étrangers et la question du travail illégal *seront vus en partie 5.*

4.1 Les salaires minimums et réels moyens sont le déterminant premier du coût du travail

A l'exception notable de l'Allemagne (car les salaires y sont très bas), les salaires minimum lorsqu'ils existent ou les salaires moyens reflètent le niveau de développement économique d'un pays.

En France, le salaire horaire minimum légal est défini par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970 et a pris, avec le minimum garanti, la succession du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), créé en 1950.

Il a existé un SMAG — salaire minimum agricole garanti — inférieur au SMIG et tenant compte des facteurs d'existence propres à la vie rurale (coût inférieur du logement, accès direct aux denrées alimentaires, etc.). Ce SMAG, créé le 9 octobre 1950, fut aligné sur le SMIG en juin 1968. Le SMIC est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année selon l'indice des prix hors tabacs.

Au 1^{er} janvier 201, le SMIC a été fixé à 9,61 €par heure.

La Pologne et les États-Unis appliquent également un salaire minimum légal national, tandis que les Pays-Bas, le Danemark et l'Italie fixent exclusivement des salaires minima conventionnels.

L'Espagne et l'Allemagne prévoient un fonctionnement mixte avec l'application de salaires minimums légaux et conventionnels.

Cependant, il est important de noter des particularités propres aux pratiques de certains pays.

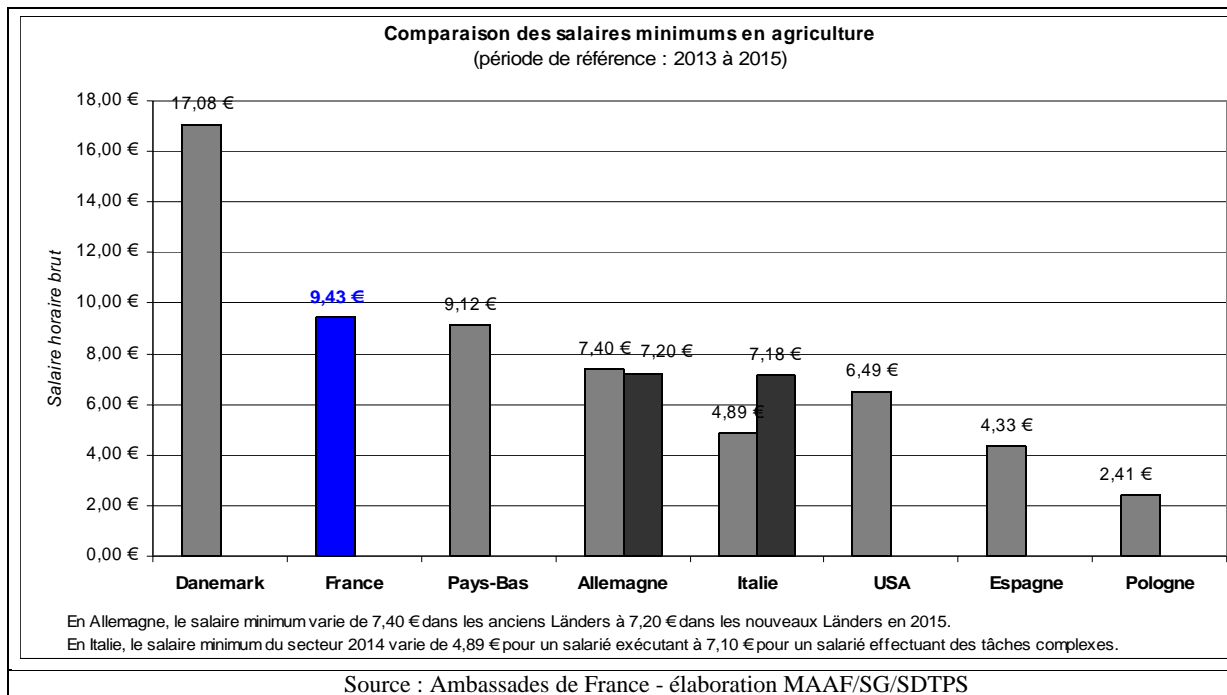
Ainsi, l'Allemagne a mis en place progressivement depuis le 1^{er} janvier 2015 un salaire minimum national qui s'appliquera en parallèle des minima conventionnels jusqu'au 1^{er} janvier 2017. À partir de cette date, le salaire minimum conventionnel ne pourra plus déroger à la baisse au salaire minimum national.

Le cas des États-Unis est plus complexe, car le salaire minimum fédéral coexiste avec des salaires minima des États fédérés qui peuvent lui être inférieurs ou supérieurs. Cependant, les petites exploitations agricoles ne sont pas soumises au salaire minimum légal.

Concernant les salaires minima horaires pratiqués en agriculture, ils varient de 2,41€ en Pologne à 18,13 €pour les employés agricoles danois les mieux rémunérés.

En 2013, la France se situe en deuxième position derrière les salaires horaires très élevés du Danemark. En effet, avec un salaire horaire de 9,43€ à cette date, la France rémunère, *a minima*, ses salariés agricoles deux fois plus que l'Espagne (4,33€), quatre fois plus que la Pologne et 27 % de plus que l'Allemagne (7,30€en moyenne). La différence de rémunération existant entre la France et l'Allemagne s'atténuera d'ici 2017 avec l'instauration du salaire minimum national qui atteindra sa valeur définitive le 1^{er} janvier 2017, soit 9,10 €

Enfin, la Pologne permet à ses employeurs, de manière dérogatoire, de rémunérer les salariés à hauteur de 80 % et 90 % du salaire minimum légal (déjà très bas) au titre des première et deuxième années d'embauche.



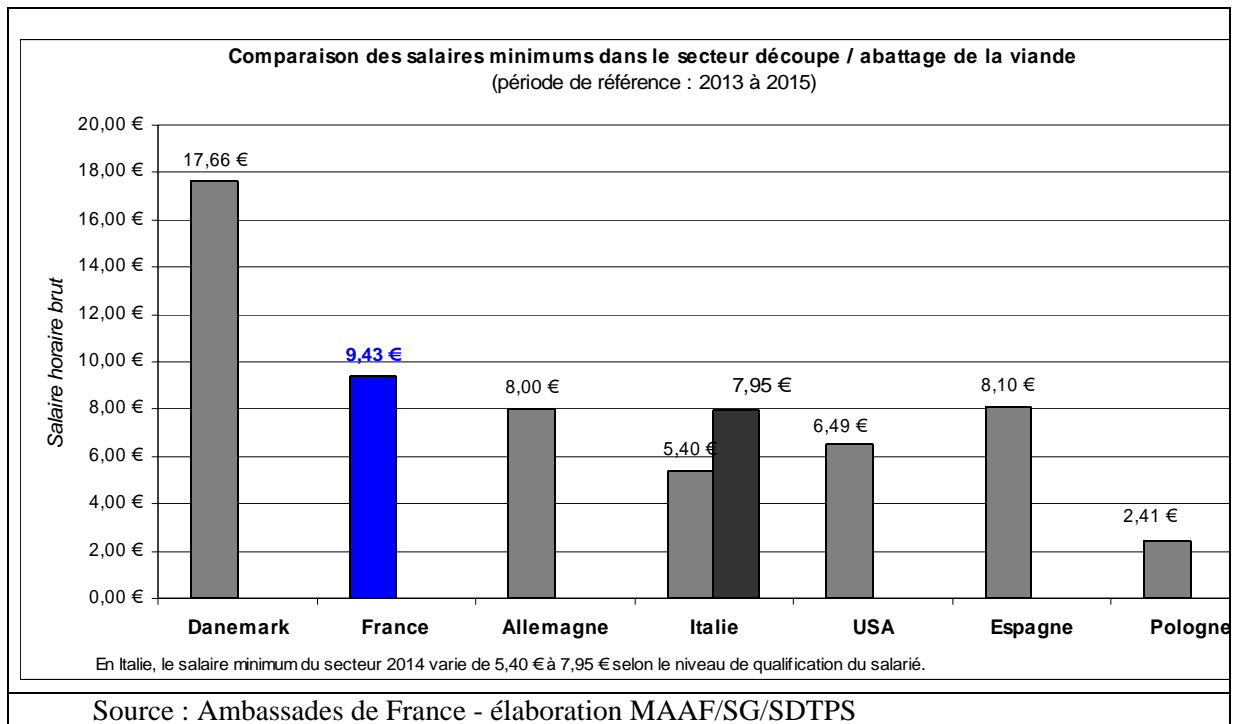
Le classement des pays selon les salaires horaires bruts réels moyens *dans l'agriculture* est le même que pour les salaires minimums, car les salariés de tous les pays ont des salaires horaires moyens légèrement supérieurs aux salaires minimums, hormis aux Pays-Bas où les salaires réels moyens sont nettement plus élevés que le salaire minimum (21,60 € en moyenne par heure et jusqu'à 28,50 € pour les entreprises de plus de 500 salariés).

Ainsi, à titre d'exemple, les salaires réels moyens agricoles aux États-Unis, en Allemagne et en Espagne sont plus élevés que les salaires minimums prévus (entre 9,60 et 9,92 €).

En Italie, les salariés agricoles bénéficient d'un salaire réel moyen de 8,02 € plus important que le salaire minimum conventionnel mais qui reste en deçà des salaires moyens servis dans les autres pays.

Concernant le *secteur découpe et abattage de viande*, les écarts de salaires moyens entre les pays sont moins importants qu'en agriculture. Ces salaires moyens varient de 11,34 € pour l'Italie à 14 € pour les salariés permanents français.

La Pologne maintient un salaire moyen inférieur aux autres pays et applique ainsi un salaire plus de deux fois inférieur à celui de la France.



Les écarts de salaires moyens entre pays, tous secteurs confondus, peuvent aussi s'expliquer par les législations applicables aux heures supplémentaires et à la durée légale ou conventionnelle du travail.

En effet, il existe des différences relatives aux majorations des heures supplémentaires.

Ainsi en agriculture, l'Italie, l'Allemagne et la France ont une majoration de base de 25 % qui peut varier par la suite au-delà d'un certain nombre d'heures ou selon les jours où sont effectuées les heures supplémentaires, tandis qu'en Pologne, les heures supplémentaires sont majorées de 50 % voire 100 %, ce qui peut apparaître important mais doit être envisagé au regard des faibles rémunérations.

De la même manière, les heures supplémentaires effectuées dans le secteur viande en Espagne bénéficient d'une majoration de 75 % applicable à un salaire minimum conventionnel inférieur à la France.

Aux États-Unis les heures supplémentaires entraînent une majoration de 50 %, sauf lorsqu'elles sont effectuées au sein d'exploitations agricoles.

4.2 Les modalités de financement des régimes de protection sociale accentuent les écarts de coûts salariaux

4.2.1 En termes d'assiette et de taux, les cotisations sociales présentent de fortes spécificités nationales

La **France** se caractérise par un niveau de protection sociale élevé (voir en annexe les prestations des différents régimes de sécurité sociale).

Les salariés agricoles et les exploitants sont couverts par deux régimes distincts : le régime des salariés agricoles et celui des non-salariés agricoles. Ces deux régimes comprennent les quatre branches : maladie-maternité-invalidité-décès, vieillesse, prestations familiales et accidents du travail-maladies professionnelles.

La protection sociale comprend également des régimes conventionnels en matière d'assurance contre le chômage et d'assurance retraite complémentaire, notamment.

Pour un salarié agricole du secteur des cultures spécialisées, le taux de cotisations sociales à la charge du salarié s'élève en 2013 à 22,56 % et 42,04 % à la charge de l'employeur, soit 64,60 % au total (taux facial avant application d'éventuels allègements ou exonérations).

Dans le secteur de l'abattage et de la découpe de viande en France, le taux global est de 68,13 % en moyenne, dont 46,33 % à la charge de l'employeur.

Taux de cotisations sans exonération - 2013	Maraîchage, horticulture, fruits			Abattage et découpe de viandes		
	Taux à la charge du salarié	Taux à la charge de l'employeur	<i>Total taux</i>	Taux à la charge du salarié	Taux à la charge de l'employeur	<i>Total taux</i>
Cotisations de sécurité sociale ¹	7,60 %	31,16 %	38,76 %	7,60 %	32,32 % / 38,70 %*	39,92 % / 46,30 %
Autres cotisations et contributions légales ²	8,00 %	0,82 %	8,82 %	8,00 %	0,82 %	8,82 %
Cotisations conventionnelles obligatoires ³	6,96 %	10,06 %	17,02 %	6,20 %	10,00 %	16,20 %
Total cotisations	22,56 %	42,04 %	64,60 %	21,80 %	43,14 % / 49,52 % (moyenne = 46,33%)	64,94 % / 71,32 % (moyenne = 68,13%)

¹ Maladie, vieillesse, prestations familiales et accidents du travail.

² Contribution sociale généralisée, contribution au remboursement de la dette sociale, cotisation FNAL (logement), contribution de solidarité autonomie et cotisation médecine du travail.

³ Chômage, retraite complémentaire, emploi et formation professionnelle.

* 32,32 % pour le traitement des viandes de volaille et 38,70 % pour le traitement des autres viandes. L'écart résulte des taux de cotisations accidents du travail-maladies professionnelles fixés en fonction de l'accidentologie.

Il existe en **Allemagne** un régime de protection sociale spécifique à l'agriculture. Certaines cotisations sont propres à ce régime spécifique et d'autres relèvent du régime général comme les cotisations d'assurance pension et d'assurance chômage, envisagées ci-dessous.

Les cotisations salariales d'assurance santé (assurance maladie et assurance dépendance) sont calculées selon un système doté de 20 classes de contributions différentes définies à partir d'une valeur de surface agricole corrigée qui dépend de la surface utile en hectares, de la valeur financière du foncier, de la culture en plein air ou sous serre chauffée ou non, ou de la culture de plantes ou d'arbres spéciaux.

S'agissant des cotisations patronales, seules les cotisations d'assurance retraite, d'assurance chômage ainsi que la contribution aux prestations d'insolvabilité relevant du régime commun sont à la charge des employeurs et sont identiques à celles évoquées précédemment.

Le secteur de l'agroalimentaire allemand n'a pas de régime de protection sociale spécifique, il dépend du régime général qui comprend diverses branches, dont les taux de cotisations sont fixés annuellement par la loi.

L'assurance maladie est financée par une cotisation salariale et une cotisation patronale fixées toutes deux à 7,3 %, soit un taux global de 14,6 %. Ce taux vient de diminuer en 2015, la cotisation salariale étant passée de 8,2 % à 7,3 %. Cependant, la caisse de sécurité sociale allemande (TKK) a indiqué qu'elle mettrait en place un supplément de cotisation de 0,8 %, minorant ainsi fortement les effets de la diminution initiale. Les salariés dont la rémunération annuelle dépasse 53 550 € n'ont pas l'obligation de s'affilier à l'assurance maladie légale et peuvent contracter une assurance maladie privée auprès d'un assureur privé.

L'assurance dépendance est cofinancée par des cotisations patronale et salariale identiques de 1,175 %, soit 2,35 % au total appliqué sur les salaires plafonnés à 4 050 € Avant le 1^{er} janvier 2015, le taux global était fixé à 2,05 %. Les assurés de plus de 23 ans sans enfant sont assujettis à une cotisation supplémentaire dépendance de 0,25 %.

Les cotisations assurance pension, qui vise les risques invalidité, vieillesse et décès (survivants), au taux de 18,7 %, réparties à parts égales entre l'employeur et le salarié sont calculées sur le salaire brut dans la limite d'un plafond mensuel de 5 950 € dans les anciens Länder, et 5 000 € dans les nouveaux Länder. Les salariés ayant un salaire brut mensuel inférieur à 450 € peuvent demander à être exonérés cette cotisation. L'employeur reste tout de même redevable d'une cotisation forfaitaire de 15 % ou de 5 % pour les mini-jobs dans les ménages privés.

L'assurance chômage est financée essentiellement par des cotisations patronales et salariales de 1,5 %, soit 3 % au total appliqué sur les salaires dans la même limite que les cotisations assurance pensions.

Au Danemark, la protection sociale couvre les risques maladie, maternité, accident du travail et maladies professionnelles, invalidité, vieillesse, survivants et chômage. Les prestations familiales sont servies dans le cadre d'un régime universel aux résidents danois.

Le salarié agricole danois est assujetti à une contribution au système de retraite professionnel à un taux qui varie en fonction de la convention collective applicable. Dans le secteur agricole et horticole, le salarié est redevable d'une contribution fixe de 12,15 € par mois et d'une contribution de 4,33 % collectées sur les rémunérations brutes. Dans le secteur de l'abattage, le salarié est redevable d'une contribution fixe de 12,15 € par mois et d'une contribution de 4 % collectées sur les rémunérations brutes.

Le système d'assurance chômage est facultatif, entièrement à la charge du salarié et coûte environ 65 € par mois.

L'employeur agricole est quant à lui redevable d'une cotisation fixe de 24,30 € par mois, d'une cotisation variable de 8,66 % servant à financer le système de retraite professionnel et d'une cotisation de 12,5 % pour les congés annuels. Les données relatives à l'abattage n'ont pas été fournies. En outre, l'employeur verse mensuellement des cotisations obligatoires suivantes (exprimées en € et non en pourcentage) : 13,89 € au titre de l'assurance maladie, 8,44 € au titre du congé parental, 34,04 € servant à financer la formation et 9,70 € pour la branche chômage.

Pour mémoire, dès 1987, le Danemark a mis en place la « TVA sociale » qui consiste en une augmentation du taux de la TVA (de 22 à 25 %) compensée par un fort allègement des charges sociales pesant sur les entreprises. Lors de sa création, la « TVA sociale » n'était pas une mesure isolée mais faisait partie d'une politique de rigueur répondant à un contexte économique et fiscal très particulier. La « TVA sociale » a eu des effets qu'il est d'autant plus difficile à mesurer de manière précise que le Danemark se trouvait à la fin des années 1980 dans une situation économique particulièrement complexe⁴.

Ainsi, en 2010 par exemple, le coût du travail horaire moyen dans le secteur privé (tous secteurs économiques confondus) était de 39 € et les charges sociales constituaient seulement 3,8 % de ce montant, soit 1,48 €

En Pologne, il existe un régime de protection sociale agricole pour les agriculteurs et les membres de leur famille. Les salariés des secteurs agricole et agroalimentaire dépendent du régime général. Ce régime gère six branches : maladie-maternité, invalidité-décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, chômage et fonds de garantie des employés. La branche maladie-maternité est financée par la seule cotisation salariale de 11,45 % calculée sur la totalité du salaire.

Le risque invalidité-décès est cofinancé par l'employeur à hauteur de 6,50 % et par le salarié à hauteur de 1,50 % recouverts sur salaire plafonné à 30 fois le salaire national moyen.

Les salariés et les employeurs sont chacun redevables d'une cotisation de 9,76 % servant à financer le risque vieillesse.

Les branches accidents du travail et maladies professionnelles, le chômage et le fonds de garanties des employés sont financés par des cotisations patronales s'élevant respectivement à un taux compris entre 0,67 et 3,86 %, 2,45 % et 0,10 %.

Les Pays-Bas bénéficient d'un double régime de protection sociale financé par les employeurs et par les salariés.

Les salariés et les résidents hollandais financent le système de protection sociale national par le biais de contributions sociales prélevées directement sur les salaires en même temps que l'impôt sur le revenu. Ces contributions sociales d'un taux de 31,15 % sont dues par tous les salariés, pour l'année 2015, pour la part du revenu inférieur à 33 589 €

Le taux de 31,15 % est réparti de la manière suivante : 17,90 % issus de la loi générale sur les pensions de vieillesse 0,60 % au titre de l'assurance survivants et 12,65 % servant à financer les dépenses médicales exceptionnelles.

Depuis 2006, les assurés ont l'obligation de souscrire à cette assurance maladie de base mais peuvent choisir leur assureur qui ne peut pas refuser leur affiliation.

⁴ De manière intéressante, le terme de « TVA sociale » n'existe pas au Danemark. L'unique terme qui est resté dans les esprits afin de qualifier la politique mise en œuvre à partir de 1986 est « kartoffelkur », littéralement « cure de pommes de terres ».

En parallèle, le patronat finance une autre couverture sociale au bénéfice de ses employés par le biais de trois cotisations. La première cotisation recouvrée à hauteur de 7,50 % du salaire brut finance les soins de santé et est due par l'employeur depuis janvier 2013. Avant 2013, elle était payée par le salarié. Une cotisation de 4,95 % est ensuite appelée au titre de l'assurance invalidité et incapacité de travail. Enfin, les prestations chômage sont financées par une double cotisation « fonds général » fixée à 2,15 % et supplémentaire évaluée en moyenne pour l'année 2014 à 2,68 %.

Une prime annuelle d'un montant fixe d'environ 1 141€ pour l'année 2014 est payée par le salarié et tous les résidents âgés de plus de 18 ans qui peuvent demander au Service des impôts un remboursement partiel de la prime. Elle est collectée par les compagnies d'assurance santé et finance l'assurance ouverte au titre de l'activité salariée.

La retenue à la source et les contributions patronales sont intégralement déductibles pour la détermination du résultat net imposable des entreprises.

Les États-Unis sont connus pour le caractère non universel de leur système de protection sociale. La réforme du système de sécurité sociale américain dite réforme « Obama Care » vient impacter directement les entreprises.

Au 1er janvier 2015, les employeurs et leurs salariés financent quatre branches de protection sociale.

La branche vieillesse, invalidité, survivants est cofinancée par l'employeur et le salarié à hauteur de 6,20 %, soit 12,40% appliqués à une rémunération plafonnée.

La branche « Medicare High Income » relative à l'hospitalisation est également cofinancée par l'employeur et le salarié à hauteur de 1,45 %, soit 2,90 % appliqués sur la totalité du salaire.

Les taux de cotisations de ces deux premières branches sont fixés par l'État fédéral, sans possibilité pour les États fédérés d'y déroger.

Les branches chômage et accidents du travail ont des taux de cotisations respectifs de 6 % et 1,9 % et sont à la charge exclusive des employeurs. Ces taux fixés au niveau fédéral peuvent être modifiés au niveau des États.

La réforme du système de sécurité sociale américain dite réforme « Obama Care », adoptée en mars 2010 afin de permettre aux salariés d'avoir une assurance maladie, connaît des difficultés d'entrée en vigueur. Le délai d'entrée en vigueur a été prorogé prévoyant ainsi que les entreprises employant plus de 50 personnes à plein temps sont tenues d'affilier leurs employés à une caisse maladie qui réponde aux principales dispositions de la loi. Les entreprises employant plus de 100 personnes à plein temps devront avoir proposé une assurance-maladie à 70 % de leurs employés à l'échéance du 1er janvier 2015 et à 95 % d'entre eux le 1er janvier 2016.

Les entreprises employant entre 55 et 99 collaborateurs à plein temps auront une année de plus pour remplir leurs obligations. Les échéances sont fixées respectivement au 1er janvier 2016 et au 1er janvier 2017.

La cotisation annuelle sera à la seule charge de l'entreprise et s'élèvera à 1 785,52 € par an et par employé.

Le régime **italien** de sécurité sociale est financé par les cotisations versées par les employeurs, par les assurés et par une partie issue de l'impôt (IRAP). L'INPS, organisme national, est en charge de la collecte des cotisations invalidité, vieillesse, chômage, prestations familiales, maladie et maternité.

La part moyenne à la charge des employeurs représentait en moyenne en 2010, tous secteurs confondus, 32,70 % de la rétribution brute des salariés, tandis que celle à la charge de l'employé en représentait 9,19 %.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le régime de protection sociale agricole **espagnole** a été intégré au régime général afin d'améliorer la protection sociale et les prestations de chômage des travailleurs agricoles.

Les employeurs et les salariés ont l'obligation de cotiser. L'assurance accidents du travail et maladies professionnelles et la garantie salariale sont à la charge exclusive de l'employeur.

La cotisation générale (prestations de retraite, indemnité pour maladie non professionnelle, maternité, invalidité, décès) est cofinancée à hauteur de 23,60 % pour l'employeur et 4,70 % pour le salarié, soit une cotisation globale de 28,30 %.

La cotisation chômage varie en fonction de la nature du contrat de travail. Ainsi, pour un salarié embauché à durée déterminée les taux sont de 6,70 % pour l'employeur et 1,60 % pour le salarié (8,30 % au total), tandis qu'en présence d'un contrat à durée indéterminée les taux s'élèvent respectivement à 5,50 % et 1,55 % (soit 7,05%).

La cotisation formation professionnelle est recouvrée au taux de 0,60 % pour l'employeur et 0,10 % pour le salarié et la cotisation pour le fonds de garantie des salaires uniquement due par les employeurs est de 0,20 %.

La détermination du taux accident du travail est déterminée selon un tarif fixé par le Gouvernement, compte tenu du risque propre à chaque activité. Ainsi, par exemple, dans le secteur des légumes, la cotisation risques professionnels à la charge unique de l'employeur est de 2,25 %, dont 1,15 % au titre des accidents du travail et 1,10 % au titre des maladies professionnelles. Dans le secteur de la culture pérennes, les taux sont de 5,15 % dont 2,25 % et 2,90 %; et dans l'industrie de la viande, 3,90 % dont 2 % et 1,90 %.

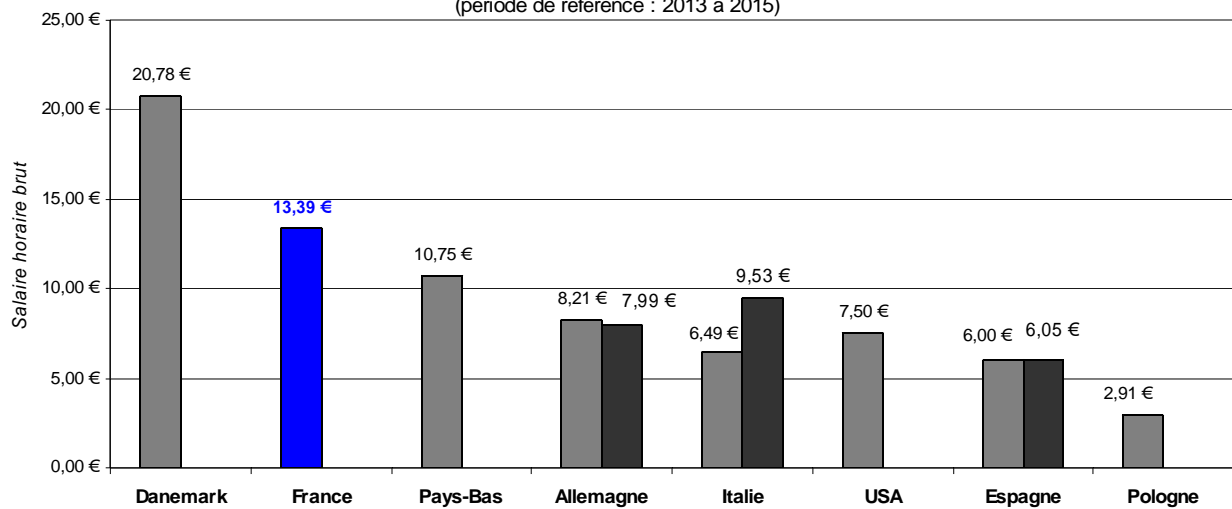
Au total, pour un travailleur en CDD du secteur des cultures pérennes, la cotisation est de 42,65 % : 9,30 % pour le salarié et 32,35 % pour l'employeur.

Les cotisations sont calculées sur une base minimale mensuelle de 753 €

Finally, the differences by country of charges recovered on minimum wages applicable in the sector of specialized crops do not affect the ranking of countries according to the minimum wage charged. France remains in second position after Denmark, with a minimum hourly wage charged of 13,39 € in 2013, which is 1,7 times higher than in Germany and 2,2 times higher than in Spain.

Les différences de salaires minimums chargés hors exonération entre pays sont similaires pour les employeurs du secteur de la découpe et de l'abattage de viande, même si les écarts France/Espagne sont plus réduits. De nouveau, les salariés polonais de ce secteur représentent une main d'œuvre nettement moins coûteuse non pas en raison d'un faible taux de charge (20,61 % soit au même niveau que l'Allemagne, les Pays-Bas et le Danemark), mais d'un faible salaire minimum.

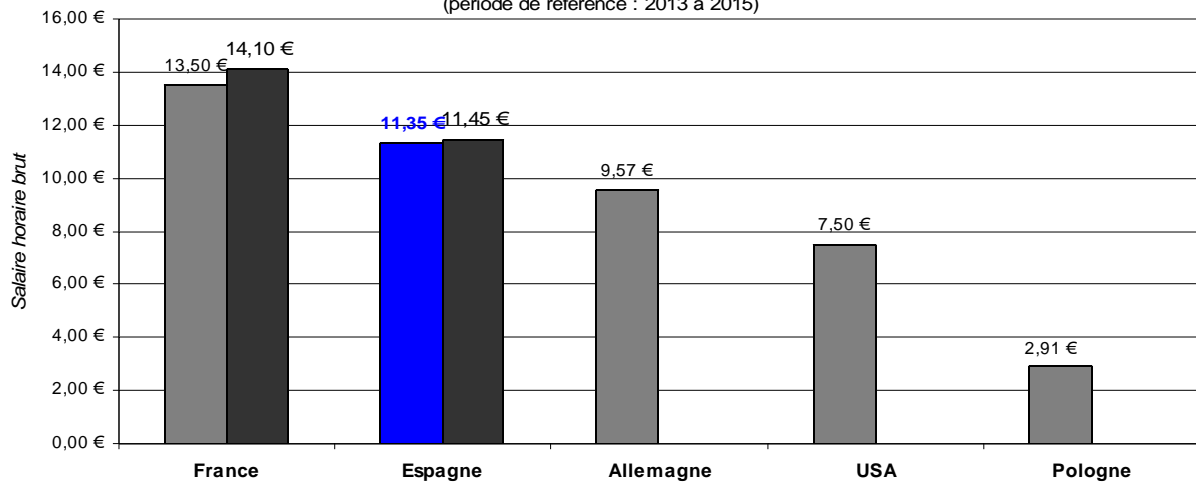
**Comparaison des salaires minimums en agriculture tenant compte des charges sociales dues par les employeurs
(hors exonérations)**
(période de référence : 2013 à 2015)



En Allemagne, le salaire minimum varie de 7,40 € dans les anciens Länders à 7,20 € dans les nouveaux Länders en 2015.
 En Italie, le salaire minimum du secteur 2014 varie de 4,89 € pour un salarié exécutant à 7,10 € pour un salarié effectuant des tâches complexes.
 En Espagne, les taux de cotisations diffèrent selon le secteur (légumes ou cultures pérennes) et selon que le travailleur soit fixe ou temporaire.

Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS

**Comparaison des salaires minimums dans le secteur découpe / abattage de la viande
tenant compte des charges sociales dues par les employeurs (hors exonérations)**
(période de référence : 2013 à 2015)



En Espagne, les taux de cotisations diffèrent selon que le travailleur soit fixe ou temporaire.
 En France, le taux de cotisation en accident du travail varie selon que le salarié soit dans le secteur de la viande de boucherie ou de volaille.

Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS

4.2.2 Certains pays tentent de réduire le coût du travail, au moyen d'allègements ou d'exonérations⁵ de cotisations sociales

Ces taux de cotisations peuvent subir des allègements ou exonérations, permettant de réduire le coût de la main d'œuvre pour les employeurs.

En France, deux exonérations concernent l'agriculture et l'agroalimentaire : l'allègement des charges patronales sur les bas salaires qui s'applique de droit commun à la fois au régime général et au régime agricole, et l'exonération pour l'embauche de travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE), spécifique à l'agriculture.

La réduction « Fillon » correspond à une exonération totale des cotisations concernées⁶ pour les rémunérations au niveau du SMIC (1 430 €bruts), puis devient dégressive pour s'annuler à 1,6 SMIC (2 288 €bruts).

À titre d'exemple, au sein des cultures spécialisées, pour un salaire brut mensuel de 1 661 € (soit 1,16 SMIC), l'employeur bénéficie d'une exonération de 296 € soit une réduction de 42 % des charges patronales. Dans le secteur de l'abattage et découpe de viande, pour un salaire brut mensuel de 2 073 € (soit 1,45 SMIC), l'employeur bénéficie d'une exonération de 93 € soit une réduction de 10 % des charges patronales.

L'exonération TO-DE implique une exonération totale des cotisations concernées⁷ pour les rémunérations inférieures à 1,25 SMIC (1 788 €bruts), dégressive de 1,25 à 1,5 SMIC (de 1 788€bruts à 2 145 €) et nulle au-delà.

Au sein des cultures spécialisées, pour un salaire brut mensuel de 1 540 € (soit 1,08 SMIC), l'employeur bénéficie d'une exonération de 530 € soit une réduction de 82 % des charges patronales.

En Espagne, l'agriculture et l'industrie de la viande ne disposent pas de mesures d'allègement propres. Il faut s'intéresser au droit commun pour trouver des avantages fiscaux et sociaux. Le Gouvernement espagnol a mis en place des dispositifs visant à flexibiliser le marché du travail grâce à une meilleure adaptation des entreprises aux aléas de la conjoncture.

La première mesure prise est la suppression de l'indexation des salaires sur l'indice des prix à la consommation.

L'Espagne a ouvert la possibilité pour les entreprises de conclure des conventions d'entreprise plus flexibles pouvant déroger aux conventions supérieures notamment sur les conditions de travail. Les entrepreneurs du secteur agroalimentaire considèrent que de vrais gains de productivité proviennent de cette flexibilité. Cependant aucune donnée n'est fournie pour expliciter ce gain de productivité.

Il existe en Espagne un CDI particulier créé « pour la relance de l'emploi à durée indéterminée ». Ce type de CDI vise les chômeurs prioritaires (jeunes, femmes, personnes handicapées, chômeurs de longue durée ou âgés) ainsi que les salariés de l'entreprise déjà engagés mais en CDD. L'avantage pour l'employeur est une réduction des charges sociales pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune et pendant une année pour l'embauche d'un salarié de plus de 45 ans. Par exemple, le recrutement d'un jeune entre 16 et 30 ans permet à l'employeur de ne payer que 83,33 €/mois de charges (soit 1000€/an) la première année,

⁶ 3 cotisations concernées : maladie-maternité-invalidité-décès, prestations familiales, vieillesse.

⁷ 6 cotisations concernées : maladie-maternité-invalidité-décès, prestations familiales, vieillesse, médecine du travail, retraite complémentaire et formation professionnelle.

91,67€mois (soit 1110€an) la deuxième année et 100€mois (soit 1200€an) la troisième année.

Cette nouvelle forme de contrat de travail permet également à l'employeur de bénéficier d'une réduction d'impôt de 3000 €l'année suivant l'embauche. L'arrivée d'un chômeur de longue durée ouvre droit pour l'employeur à une déduction des cotisations équivalente à 50 % du montant le plus faible entre le montant des prestations chômage qu'il lui restait à percevoir et le montant de la prestation chômage calculé sur 12 mois.

Par ailleurs, d'autres mesures d'incitation à l'embauche des jeunes s'appliqueront, tant que le taux de chômage sera supérieur à 15 % : exonération des charges patronales à hauteur de 75 % dans les entreprises de plus de 250 salariés pour l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans sans expérience ou sans emploi depuis plus d'un an ; exonération de 100 % des cotisations patronales pendant 1 an pour l'embauche d'un chômeur de moins de 30 ans en CDI ; réduction de cotisations sociales de 500 €an pendant 3 ans en cas de transformation d'un contrat « premier emploi jeune » en CDI (700 €an dans le cas d'une femme).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, des exonérations de cotisations de 1300 €an sur 3 ans (1500€an pour une femme) s'appliquent pour l'embauche d'un chômeur de longue durée de plus de 45 ans. De tels dispositifs existent également pour les personnes en situation de handicap.

En Pologne, il n'existe pas de dispositif d'allègement du coût du travail à l'exception de la dérogation, permettant à un employeur, pour la première année d'embauche de payer 80 % seulement du salaire minimum, et 90 % la seconde année de travail.

D'autres pays ne disposent pas d'allègements spécifiques aux charges sociales mais ont mis en place des dispositifs fiscaux avantageux pour les employeurs et les salariés.

En Allemagne, certains salariés agricoles peuvent avoir la qualité de « travailleurs occasionnels » et peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un taux préférentiel d'imposition fixé à 5 %.

Les conditions à remplir pour bénéficier de ce taux préférentiel sont les suivantes :

- Le travailleur occasionnel doit effectuer une tâche strictement agricole (toutes les tâches annexes comme la réparation d'un bâtiment de l'exploitation, les opérations après récolte des fruits et légumes comme le lavage et le triage, la vente sur les marchés... sont exclues) ;
- Le travailleur occasionnel ne doit pas travailler pour l'agriculteur plus de 180 jours par année calendaire ;
- Le travailleur occasionnel ne doit pas être un professionnel de l'agriculture (les étudiants agriculteurs sont notamment exclus du dispositif) ;
- L'activité de l'exploitant-employeur doit être assimilée pour l'application de l'impôt à une activité agricole ;
- Le salaire horaire ne doit pas dépasser 12 €;
- La tâche effectuée doit être ponctuelle par nature (les travaux récurrents sur l'année sont exclus du dispositif).

Si les conditions pour le prélèvement forfaitaire de 5 % ne sont pas remplies, un prélèvement forfaitaire de 25 % peut être appliqué.

Ce prélèvement n'est toutefois possible que si les conditions suivantes sont remplies :

- L'aide (qui peut être un professionnel) doit effectuer une tâche ponctuelle ;
- La durée de la relation de travail ne dépasse pas 18 jours consécutifs ;
- Le salaire journalier ne doit pas dépasser 62 € (sauf en cas de besoin non prévu et urgent) ;

- Le salaire horaire ne doit pas dépasser 12 €

Cela étant, il peut être plus intéressant d'appliquer le barème classique de la retenue à la source sur salaire que la retenue forfaitaire de 5 %, le barème classique ouvrant droit à la déduction de charges.

En Allemagne, les emplois dits « *Mini-Job* » (emploi marginal dont le salaire brut n'excède pas 450 € mensuels, 400 € avant le 1^{er} janvier 2013) bénéficient d'une exonération totale de cotisations salariales mais les employeurs doivent s'acquitter d'une « surcotisation ».

Pour les rémunérations comprises entre 450 € et 850 € mensuels d'activités dites « *Midi-Jobs* » (400 et 800 € avant le 1^{er} janvier 2013), l'exonération pour les salariés n'est plus que partielle ; les employeurs n'ont en revanche plus de « surcotisation » à payer et s'acquittent de la cotisation au taux normal.

Les cotisations sociales du salarié augmentent progressivement pour atteindre les taux de droit commun à 850 € de rémunération mensuelle.

Il existe une autre forme de *Mini-Job* dont la durée de l'activité est plafonnée à 3 mois (70 jours) jusqu'au 31 décembre 2018 puis 2 mois (50 jours) à compter du 1^{er} janvier 2019, mais qui a une rémunération non plafonnée. Ce contrat a la particularité de ne pouvoir être exercé qu'en dehors de l'activité principale. Il est notamment utilisé pour les contrats saisonniers.

L'employeur ne paie pas de cotisations patronales sur le salaire versé pour ce contrat de courte durée. On en compterait 70 000 dans le secteur agricole.

En Italie, un impôt régional s'applique aux activités productives exercées dans le ressort du territoire régional. Cet impôt, équivalent de la taxe professionnelle en France, est dû par les entrepreneurs, les sociétés, et d'autres entités. Il est calculé à partir de plusieurs éléments dont la masse salariale⁸. Le taux applicable au secteur agricole est de 1,9 %. Une déduction forfaitaire dégressive comprise entre 7 350 et 1 850 € est applicable en fonction de la base imposable de l'entreprise.

L'embauche d'un salarié en CDI ouvre droit pour l'employeur à une déduction forfaitaire de 4 600 € majorée à 9 200 € pour les entreprises situées dans les régions du Sud.

Enfin, l'employeur peut bénéficier d'une déduction fiscale supplémentaire de 1 850 € par salarié dans la limite de 5 salariés.

Aux États-Unis enfin, l'État fédéral ne prévoit pas de dispositifs d'allègement de charges. Les employeurs agricoles peuvent déduire de leurs impôts les salaires versés aux travailleurs quel que soit leur temps de travail et déduction faite des coûts relatifs à la sécurité sociale, au Medicare et à l'impôt sur le revenu déjà payé par le salarié.

Il existe cependant des allègements de charges créés au niveau des États fédérés. Par exemple, l'État de New-York propose aux entreprises ayant augmenté leur nombre moyen d'employés d'au moins 101 % sur une année, un crédit entre 1,5 et 2,5 % de l'investissement initial sur lequel se base l'Investment Tax Credit.

Le Danemark n'a pas mis en place de dispositifs d'exonérations de charges sociales. Le financement essentiellement fiscal du régime de protection sociale limite fortement la portée de ce type de mesure.

⁸ La base imposable de l'IRAP est déterminée à partir de la valeur de la production nette qui peut se définir, d'une manière générale, comme la différence entre les produits et charges de l'exercice.

L'existence ou non d'un salaire minimum a un impact très fort sur le coût du travail dans la mesure où la qualification des emplois de ces secteurs d'activité conduit à des rémunérations proches du salaire minimum. C'est pourquoi la question de l'instauration d'un salaire minimum en Allemagne a longtemps occupé les débats.

Le mode de financement de la protection sociale ainsi que le type et le niveau des prestations servies qui déterminent la part de la richesse de chaque pays affectée à la protection sociale, constituent un deuxième facteur très important de détermination des coûts salariaux. Ce facteur présente une plus grande inertie que le précédent car il correspond à des modèles sociaux propres à chaque pays.

5 LA MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE, LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE ET LE TRAVAIL ILLEGAL

Même dans les pays à faible coût de main d'œuvre, le recours à la prestation de service internationale et au détachement de travailleurs se développe. Cela résulte de considérations spécifiques à la situation de chaque pays. Pour certains, la main d'œuvre extra-communautaire est nécessaire en raison de la pénibilité et du manque d'attractivité des métiers (l'abattage et la découpe en Allemagne par exemple), pour d'autres, des mouvements migratoires ont rendu indispensable le recours à de la main d'œuvre hors UE. Le cas de la Pologne est emblématique. Après l'adhésion de leur pays à l'UE, les Polonais ont migré par millions à l'Ouest de l'Europe et les besoins de main d'œuvre ont été satisfaits par un recours massif à des travailleurs venant de Biélorussie, d'Ukraine et aussi de Roumanie.

La recherche d'une minimisation du coût du travail est rarement première. En France, par exemple, c'est la simplicité du recrutement et de la gestion des équipes qui est mise en avant, le coût de la prestation de service pouvant s'avérer moins avantageux.

5.1 Le recours a la main d'œuvre étrangère est strictement encadre par les textes

La législation française relative à la main d'œuvre étrangère (hors Union européenne) est ancienne

Cette législation prévoit que nul ne peut, directement ou par personne interposée, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles autorisées.

Le donneur d'ordre ou le client qui contracte avec un professionnel pour la réalisation de travaux ou la fourniture de services est tenu, de par la loi, à une obligation de vigilance. Pour s'assurer de l'emploi légal de ressortissants de pays tiers, il doit se faire remettre par son cocontractant la liste des étrangers soumis à autorisation de travail. Le donneur d'ordre doit également demander à son sous-traitant ou prestataire l'attestation de vigilance justifiant que celui-ci est à jour de ses obligations sociales et du paiement des cotisations.

Le manquement à cette obligation entraîne le paiement par le seul donneur d'ordre ou le client, pour chaque travailleur en situation irrégulière, de la contribution spéciale à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

La législation européenne relative à la prestation de service européenne et de pays tiers est intervenue plus récemment .

L'article 56 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) pose le principe de la libre prestation de services à l'intérieur des frontières de l'Union.

Ce principe permet à une entreprise établie dans un État membre de proposer librement ses services, à titre onéreux, dans d'autres États membres, sans avoir à s'y établir. Le prestataire peut se rendre lui-même dans un autre État membre ou bien y détacher des salariés afin d'y réaliser une prestation temporaire, à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, pour le compte d'un client ou d'un donneur d'ordre.

Le régime du détachement de travailleurs au sens du droit du travail est encadré au niveau communautaire par la directive 196/71/CE du 16 décembre 1996.

Les différentes situations de détachement sont :

- la prestation de services (exécution d'un contrat commercial) : la présence du prestataire étranger se limite à l'exécution d'un travail ou la fourniture d'un service précis, défini avec son client ou son donneur d'ordre. La prestation est par nature temporaire.
- la mobilité intra-groupe ;
- la mise à disposition de salariés employés par une entreprise de travail temporaire étrangère ;
- l'intervention d'une entreprise pour son compte propre soit en intervenant elle-même, soit en détachant des salariés. Ainsi, une entreprise établie dans un autre État membre et propriétaire de forêts en France peut y détacher des salariés pour procéder à des coupes de bois.

Toute intervention d'une entreprise étrangère doit être précédée d'une déclaration adressée à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation ou du premier lieu de l'activité si elle doit se poursuivre dans d'autres lieux.

Les salariés détachés bénéficient des dispositions légales ou conventionnelles dans les matières suivantes : durée du travail, congés, jours fériés, repos, rémunérations, règles relatives à la santé sécurité. S'appliquent également les autorisations de travail pour les ressortissants d'États tiers détachés par un employeur établi dans un État tiers.

La législation européenne relative à la prestation de services européenne et de pays tiers a été complétée pour traiter du travail temporaire

Conformément à la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008, la prestation de services peut être exercée par une entreprise de travail temporaire. Toute personne physique ou morale étrangère peut conclure des contrats de travail ou nouer des relations de travail avec des travailleurs intérimaires étrangers en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices françaises pour y travailler de manière temporaire. Ces salariés restent sous le contrôle et la direction de l'entreprise de travail temporaire. Ils bénéficient des conditions de travail et d'emploi légales et/ou conventionnelles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, notamment la durée du travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit, des jours fériés, les congés, la rémunération. L'entreprise utilisatrice doit s'assurer que l'entreprise de travail temporaire dispose d'une garantie financière, que les salariés disposent d'un contrat de mission, que la mission renvoie à un objet ou à des tâches précis.

Tous les pays recourent au détachement de main d'œuvre étrangère

Pour la **France** le ministère chargé du travail ne dispose pas de données sur la main d'œuvre étrangère. En 2013, 13 400 salariés ont été détachés dans le secteur agricole. Entre 2009 et 2013, le taux de croissance annuel est de 30 %. Les services déconcentrés du ministère du travail soulignent que le recours au détachement de salariés se substitue aux contrats conclus dans le cadre de l'Office des Migrations Internationales (OMI) notamment en périodes de pics d'activité saisonnière.

Selon les données chiffrées, le recours à la main d'œuvre étrangère et la prestation de service internationale serait moins massif en France que dans les pays faisant l'objet de la mission.

En **Italie**, en 2012, 269 000 ressortissants étrangers ont été introduits soit une augmentation de 15 % par comparaison avec 2011. 28 % des ressortissants communautaires ne seraient pas déclarés.

Aux **Pays-Bas**, en 2012, 145000 travailleurs détachés opèrent tous secteurs économiques confondus. Les travailleurs détachés dans la production ornementale et maraîchère sous serre sont essentiellement polonais. Le travail saisonnier n'est pas suivi dans les statistiques car seul les titulaires de contrats d'une durée au moins égale à quatre mois doivent se faire enregistrer dans la commune du lieu de travail.

Au **Danemark**, ce sont 22 600 étrangers qui ont été introduits en 2014 dans le secteur agricole, la sylviculture et la pêche soit 9 % du total des introductions. Cette main d'œuvre représente 25 % des emplois dans ces secteurs.

Il n'y a pas de données chiffrées pour l'**Allemagne**. Ce pays fait traditionnellement appel à la main d'œuvre polonaise notamment dans la découpe, l'abattage et pour la récolte. Mais cette main d'œuvre est remplacée par des Roumains et des Bulgares dans les métiers plus pénibles et moins rémunérés.

La **Pologne** en 2012 a autorisé l'entrée de 156 000 Russes, Biélorusses et Ukrainiens. Ces derniers représentent 92 % du contingent de travailleurs détachés. Selon des articles de la presse polonaise, le nombre de travailleurs en situation irrégulière serait très élevé.

En **Espagne**, en 2014, 138 000 salariés étrangers étaient recensés dans le secteur agricole, chiffre en forte décroissance. Du fait de la crise, de plus en plus de salariés espagnols réoccupent les emplois de l'agriculture ce qui réduit d'autant le recours à l'immigration d'origine marocaine.

Aux **États-Unis**, en 2014, le secteur agricole concentre 1 100 000 salariés étrangers, tandis que 500 000 occupent des emplois dans l'abattage et la découpe.

Presque tous les secteurs d'activité font appel au détachement de travailleurs

Dans tous les pays ce sont les mêmes secteurs d'activité qui font appel à la prestation ou à la main d'œuvre étrangère. Ce sont les activités non mécanisées ayant des besoins importants de main d'œuvre non qualifiée.

En **France** : la viticulture (vendanges et aussi l'ensemble des travaux viticoles), l'exploitation du bois (sylviculture, bûcheronnage), le maraîchage et l'arboriculture (cueillette des fruits, parfois la taille des arbres), le ramassage des volailles, et dans l'industrie agroalimentaire les activités d'abattage, de désossage, de parage et, dans une moindre mesure, de conditionnement.

en **Italie** : cultures arborées, élevage pour les extra-communautaires et les activités de collecte pour les communautaires ;

•

aux **Pays-Bas** : production ornementale et maraîchères ;

•

en **Pologne** : taille, traitement et récolte des fruits ;

•

en **Allemagne** : abattage, découpe et récolte ;

•

en **Espagne** : travaux de récolte ;

•

aux **États-Unis** : grandes cultures, maraîchage, fruits, horticulture, abattage, découpe.

En **France**, parmi les principales raisons du recours au détachement dans le secteur de l'agriculture, les employeurs citent l'économie pouvant être réalisée sur le différentiel de coût de travail, mais ce coût n'est pas forcément inférieur à celui d'un salarié avec les exonérations TO-DE. Aussi d'autres arguments sont avancés : la qualité des salariés détachés (compétences plus grandes des salariés acquises lors des divers contrats et par des expériences chez d'autres employeurs, entreprises disposant de salariés polyvalents pouvant intervenir dans plusieurs activités agricoles), souplesse du système pour l'entreprise utilisatrice (main d'œuvre disponible rapidement, sur les périodes effectives d'activité, garantie de disposer des salariés en nombre suffisant et à la date donnée), souhait d'évitement de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité, notamment dans les secteurs les plus accidentogènes (travaux forestiers) ou les plus pénibles (ramassage de volailles).

Deux raisons principales sont avancées dans l'industrie agroalimentaire : les difficultés de recrutement liées aux conditions de travail au sens large et le déficit de compétitivité par rapport à la concurrence des abattoirs allemands, qui eux-mêmes recourent massivement au détachement.

Les fraudes constatées sont souvent les mêmes

A titre d'exemple, en **Italie**, il s'agit de journées ou d'heures travaillées mais sous-déclarées ou de rémunérations inférieures à celles prévues pour les salariés locaux.

En **France**, parmi les montages et pratiques frauduleuses rencontrées en agriculture, sont visées les -entreprises étrangères sans activité dans leur pays (notion de « coquille vide » créée dans l'intention de faire venir de la main d'œuvre), entreprises avec une activité dans son pays d'origine mais dont l'activité réalisée en France est habituelle, stable et continue ; les missions des salariés ne sont pas limitées dans le temps, et dans les industries agroalimentaires : les entreprises de travail temporaire qui détachent des salariés pour pourvoir durablement des emplois (infraction au recours abusif à l'intérim) ou qui ont une activité stable, habituelle et continue sur le territoire français sans y être immatriculées (fraude à l'établissement) ou qui pratiquent des salaires inférieurs au SMIC et sans rémunérer les heures supplémentaires ou les majorations.

5.2 Le travail illégal est difficile à évaluer

La législation **française** contre le travail illégal est ancienne. Le travail dissimulé peut prendre deux formes.

Le travail dissimulé par dissimulation d'activité est constitué lorsqu'une personne morale ou physique exerce à but lucratif une activité de production, transformation, réparation ou prestation de services ou accomplit des actes de commerce sans avoir requis son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers lorsqu'elle est obligatoire ou sans avoir procédé aux déclarations fiscales ou aux déclarations sociales obligatoires.

Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié résulte de l'omission volontaire de l'une ou l'autre des deux formalités obligatoires que sont, pour chaque salarié, la déclaration préalable à l'embauche et la remise d'un bulletin de paie.

La législation **polonaise** précise plusieurs circonstances qui peuvent caractériser une situation de travail illégal :

- lorsque l'employeur recrute une personne sans signer le contrat de travail en bonne et due forme,
- lorsque l'employeur ne déclare pas le fait de recruter une personne auprès de la Sécurité sociale,
- lorsque l'employeur et/ou le demandeur d'emploi n'informent pas les autorités compétentes (l'office du travail du canton pour le recrutement d'un demandeur d'emploi),
- lorsqu'un étranger est recruté sans autorisation du travail ou lorsque l'employeur lui confie les fonctions ou tâches autres que ceux prévus par l'autorisation de travail.

Les **Pays-Bas** ont adopté, en 2015, une « loi sur l'emploi et la sécurité ». Une « loi sur la lutte contre les fausses constructions de travail » est en préparation. Elle a pour objet de mettre en échec les nouvelles constructions permettant le contournement de la réglementation du travail.

L'Allemagne va créer un salaire minimum pour lutter contre les abus. Il faut souligner cependant que le « mini job » est parfois utilisé pour éluder les rémunérations de toutes les heures travaillées.

L'évaluation du travail illégal est incertaine

L'Espagne ne dispose pas de données officielles sur les contrôles.

Aux États-Unis, le pourcentage de salariés en situation d'illégalité est estimé à 20 % dans le secteur des cultures, soit 240 000 personnes et à 18 % dans le secteur de l'abattage et de la découpe, soit 95 000 personnes.

En Italie, la proportion de travailleurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche en situation irrégulière est estimée à plus de 40 % du total au cours de l'année 2012. Ce pourcentage s'élève à 31 % pour les travailleurs indépendants.

En **France**, en 2013, 12 389 contrôles ont été diligentés dans la production agricole et ont concerné 7 % des entreprises du secteur. 839 infractions ont été constatées dans 455 d'entre elles. Le taux de verbalisation est stable d'une année sur l'autre à 11 %.

En Pologne, toujours en 2013, 2026 contrôles ont été réalisés. Des infractions ont été constatées dans 50 % des établissements contrôlés.

Les infractions constatées sont souvent les mêmes

Quel que soit le pays, les infractions listées sont identiques. Il s'agit de l'absence d'autorisation de travail, de l'absence d'autorisation de séjour, de salariés non déclarés ou de recours abusif par entreprises de travail temporaire.

Les **Pays-Bas** se singularisent par la mise en œuvre de formes de travail permettant le contournement de la réglementation du travail comme les contrats de vacances, le « payrolling », le « contracting » (offre globale de service contre un prix garanti).

La mission constate l'absence de suivi sectoriel des flux de travailleurs détachés. Les pratiques fort différentes de chaque pays en la matière constituent pourtant un facteur supplémentaire de concurrence non pas en termes de coût du travail, tout du moins en théorie, mais en termes de satisfaction des besoins de main d'œuvre.

Si la lutte contre le travail illégal peut être appréciée d'après la pression de contrôle et le taux d'infractions constatées, la mesure du phénomène relève de l'évaluation.

6. DES DECISIONS RECENTES IMPACTERONT A COURT OU MOYEN TERME LE COUT DU TRAVAIL DANS DE NOMBREUX PAYS

La problématique du coût du travail concerne la plupart des pays étudiés et des décisions sont intervenues récemment dans nombre d'entre eux. La plus emblématique est l'instauration d'un salaire minimum en Allemagne sous la pression de nombreux pays européens dont la France.

En Espagne, le gouvernement avait mis en place en 2014 un dispositif de tarification unique des cotisations patronales : la « tarifa plana ».

Il visait à réduire la dualité observée sur le marché du travail espagnol entre CDI et CDD et à encourager les embauches en CDI en proposant une cotisation sociale fixe de 100€/mois, quel que soit le salaire versé, au cours des deux premières années suivant la signature du contrat de travail.

Le bénéfice de ce nouveau dispositif est ainsi plus élevé pour les hauts salaires. Pour un salaire annuel brut de 20 000€, la tarifa plana représente une prise en charge par l'État de 75 % des cotisations sociales à verser.

Ce dispositif, peu ciblé et très coûteux pour les finances publiques, a surtout profité aux grandes entreprises capables d'embaucher de jeunes cadres à des salaires élevés.

Il a été remplacé depuis le 1^{er} mars 2015 par la « tarifa reducida ». Ce dispositif vise à soutenir la création d'emplois stables et de qualité avec une exemption de charges sociales sur les 500 premiers € pour les embauches en CDI.

La mesure représente une réduction des cotisations de 70 % pour les salaires les plus bas, de près de 50 % pour un salaire de 1000 € et de 14 % pour les salariés touchant un revenu supérieur ou égal à la base de cotisation maximum.

Les conditions d'accès à cet avantage ont été précisées pour éviter des effets de substitution : l'aide est destinée aux entreprises augmentant le nombre total de leurs salariés -et plus seulement celui des salariés en CDI- et qui maintiennent ces emplois pendant au moins trois ans.

Les entreprises ne peuvent pas bénéficier de cette aide si elles embauchent un nombre de personnes inférieur ou égal à celui des salariés qu'elles ont licenciés indûment au cours des six derniers mois.

À cette mesure est associée une modalité complémentaire, pour les petites entreprises de moins de 10 salariés qui bénéficieront d'une année supplémentaire d'exemption de cotisations sur les 250 premiers €

Cette mesure s'applique aux contrats à temps partiel (mi-temps et plus) avec réduction proportionnelle de l'avantage fiscal. Par rapport au dispositif précédent, cette mesure présente l'avantage d'être ciblée sur les bas salaires et de soutenir la création d'emplois stables pour les moins qualifiés qui nourrissent aujourd'hui les rangs des chômeurs de longue durée.

Enfin, un nouvel accord intersyndical pour 2015-2017 a été signé le 8 juin 2015 entre les deux syndicats patronaux (CEOE et CEPYME) et deux syndicats de travailleurs (CCOO et UGT) après de difficiles négociations. Il renoue avec une augmentation des salaires de 1 % en 2015 et de 1,5% en 2016.

Pour 2017, les partenaires attendent d'observer l'évolution de l'économie pour fixer de nouveaux critères.

Aux Pays-Bas, les charges patronales ont nettement diminué ces deux dernières années :

- la cotisation patronale pour l'assurance chômage générale (AWF) est passé de 2,15% à 2,07% en 2015 ;
- la cotisation patronale pour l'assurance maladie (ZW) est passée de 7,5% en 2014 à 6,95% en 2015.
- la taxe « de crise » (16 % à payer sur les salaires dépassant 150.000€), en vigueur en 2013 et reconduite en 2014, est arrivée à échéance;
- la part patronale des cotisations au titre de la retraite complémentaire a baissé depuis 2014 suite à une limitation du taux annuel d'épargne-retraite (la baisse varie en fonction des fonds de pension).

À noter aussi que le gouvernement néerlandais prépare une révision du système fiscal national, afin de diminuer les charges pesant sur le travail. Un accord, dont le détail n'a pas été dévoilé, vient d'être conclu entre les partenaires de la coalition, qui dépendent toutefois du soutien de l'opposition pour faire voter cette révision au Sénat.

En Italie, la principale évolution dans la formation du coût du travail est liée à l'adoption de la loi de finances italienne pour 2015, qui prévoit une réduction de la pression fiscale à hauteur de 18 milliards d'€

Les deux mesures suivantes auront un impact important sur le coût du travail :

La suppression de la part salariale de l'IRAP pour les personnes employées en CDI, devrait permettre de réduire de 36,8% en moyenne le montant de l'IRAP. Les entreprises qui n'ont pas de salariés bénéficieront d'un crédit d'impôts de 10%, mais la réduction de l'IRAP devrait favoriser les grandes entreprises. Cette mesure devrait créer une baisse de recettes nette de 2,7 Md€ pour l'État en 2015. En revanche, la réduction de l'IRAP de 3,9% à 3,5% en 2014 prévue par le décret-loi n°66 est supprimée de manière rétroactive.

La suppression des cotisations sociales pendant 3 ans sur les nouveaux contrats à protection croissante créés par le « jobs act ». Les entreprises pourront bénéficier de cette mesure dans la limite de 8060 €an pour des personnes embauchées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015, qui n'auraient pas été employées en CDI dans les six mois précédents leur embauche. Les contrats d'apprentissage et les diverses formes de contrats temporaires sont exclus de ce dispositif. 3,5Mds € sont prévus pour financer cette mesure d'ici à 2018, dont 1,2Md € en 2015. En revanche, la réduction des cotisations sociales pour l'embauche de chômeurs de longue durée, qui concerne environ 300 000 personnes, est supprimée.

Dans le secteur agricole, des allègements des contributions sociales ont par ailleurs été adoptés en 2014 au travers du plan de relance « Campolibero » et les mesures suivantes ont été prises :

- déduction de l'IRAP pour tout travailleur embauché avec un contrat à durée déterminée d'au moins trois ans et d'au moins 150 journées par an, d'un montant de 3750 à 6 750 € (en fonction de la région et de l'âge du travailleur) ;
- réduction de l'IRAP d'un tiers pour toute embauche d'un jeune de moins de 35 ans pour un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 3 ans.

Au Danemark, important producteur de porc, le coût du travail pose problème notamment dans l'abattage. En effet, les abattoirs danois se restructurent et de plus en plus de porcs sont exportés vers l'Allemagne et la Pologne pour être abattus.

Aucune évolution n'est prévue pour les prochaines années aux **États-Unis** et **en Pologne**.

En Allemagne, l'application du salaire minimum dans l'agriculture ne se fait pas sans douleur. « Les fraises et les asperges vont devoir augmenter » pour le président de l'Union des agriculteurs allemands (DBV). C'est le prix à payer, selon lui, pour préserver en Allemagne les productions de fruits et légumes. Pour justifier son raisonnement, il compare le salaire horaire minimum négocié pour l'agriculture de 7,40 € brut (7,20 € dans les Länder de l'Est, avant d'atteindre 9,10 € en novembre 2017) à celui de la Pologne, qui se monterait à 2,21 €

Par ailleurs, le président du Syndicat des agriculteurs allemands (DBV), M. Ruckwied, fustige régulièrement les lourdeurs administratives qui accompagnent ce salaire minimum. Les règles de calcul des avantages en nature (logis et couvert) sont difficiles à appliquer. Tous les temps de travail doivent être très précisément documentés, qu'il s'agisse de travailleurs saisonniers ou d'aides familiales, et laissent peu de flexibilité notamment pour s'adapter à la météorologie en période de récolte. Le président du DBV cherche donc à obtenir des dérogations pour le secteur agricole.

En France, les taux de cotisations ont évolué entre 2013 et 2015 comme suit :

À la charge du salarié

Année 2015 – Salarié non cadre	Maraîchage, horticulture et fruits	Évolution 2013/2015	Abattage et découpe de viandes*	Évolution 2013/2015*
Cotisations de sécurité sociale	7,90%	+ 0,3 point	7,90%	+ 0,3 point
Autres cotisations et contributions légales	8,00%	-	8,00%	-
Cotisations conventionnelles obligatoires	7,085%	+ 0,125 point	6,3%	+ 0,1 point
Total	22,985%	+ 0,425 point	22,56%	+ 0,4 point

* Cotisations applicables aux salariés relevant du régime des salariés agricoles (secteur coopératif)

À la charge de l'employeur

Année 2015 – Salarié non cadre	Maraîchage, horticulture et fruits	Evolution 2013/2015	Abattage et découpe de viandes*	Evolution 2013/2015*
Cotisations de sécurité sociale **	29,51%	-1,65 points	30,71% / 36,84%	-1,61/-1,86 pts
Autres cotisations et contributions légales	0,82%	-	0,82%	-
Cotisations conventionnelles obligatoires	10,19%	+0,13 point	10,15%	+ 0,15 point
Total	40,52%	- 1,52 point	41,68% / 47,81%	-1,46/-1,71 pts

* Cotisations applicables aux salariés relevant du régime des salariés agricoles (secteur coopératif). Traitement des viandes de volaille/traitement des viandes autres que volaille

** Hors cotisation pénibilité instaurée en 2015, fonction de l'exposition ou non à un (cotisation de 0,1%) ou plusieurs risques (cotisation de 0,2%).

Par ailleurs, depuis 2013 en France, les dispositifs d'allègement du coût du travail ont connu une forte évolution.

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est un avantage fiscal équivalant à une baisse des charges sociales.

L'assiette de ce crédit d'impôt est constituée par les rémunérations brutes soumises aux cotisations sociales versées au cours d'une année civile, sur la base de la durée légale du travail ; seuls les salaires ne dépassant pas 2,5 fois le SMIC étant retenus.

Cet avantage fiscal était fixé, en 2013, à 4 % de la masse salariale des entreprises dont les salariés pour la rémunération n'excède pas 2,5 fois le SMIC et, depuis 2014, à 6 % de cette même masse salariale.

Le Pacte de responsabilité et de solidarité permet une amplification de la baisse du coût du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le dispositif d'allègement général a été étendu à de nouvelles cotisations ou contributions (contributions FNAL et CSA et cotisation AT/MP dans la limite de 1 %). Par ailleurs, les cotisations famille sont diminuées progressivement de 5,25 % à 3,45 % (1,8 points en moins) pour les salaires allant jusqu'à 1 800 € nets par mois. Ces deux dispositifs permettent d'amplifier la baisse du coût du travail.

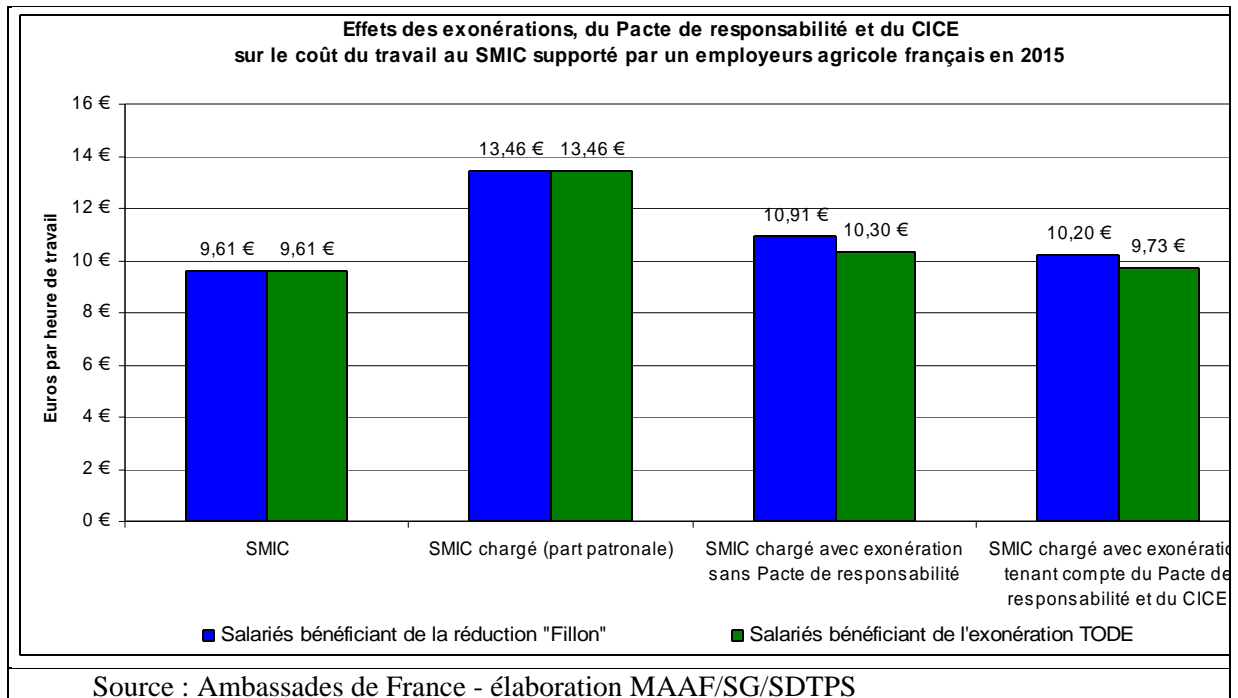
Ainsi, pour un salarié permanent (hors cadre) du secteur des cultures spécialisées (maraîchage, horticulture et fruits) dont le salaire brut mensuel moyen est de 1 661 € en 2013, le coût du travail est, depuis le 1^{er} janvier 2015, de 1 941 € au lieu de 2 064 € en 2013, car il bénéficie en 2015 du pacte de responsabilité et du CICE, qui viennent s'ajouter à l'exonération générale sur les bas salaires.

Pour un salarié saisonnier du secteur des cultures spécialisées dont le salaire brut mensuel moyen est de 1 540 € en 2013, le coût du travail est, depuis le 1^{er} janvier 2015, de 1 565 € au lieu de 1 658 € en 2013, car son employeur bénéficie du CICE en 2015, en sus de l'exonération TO-DE.

Dans le secteur de l'abattage et de la découpe de la viande relevant du régime de protection sociale agricole (entreprises à statut coopératif), pour un salarié permanent hors cadre dont le salaire brut mensuel moyen est de 2 073 € en 2013, le coût du travail est, depuis le 1^{er} janvier

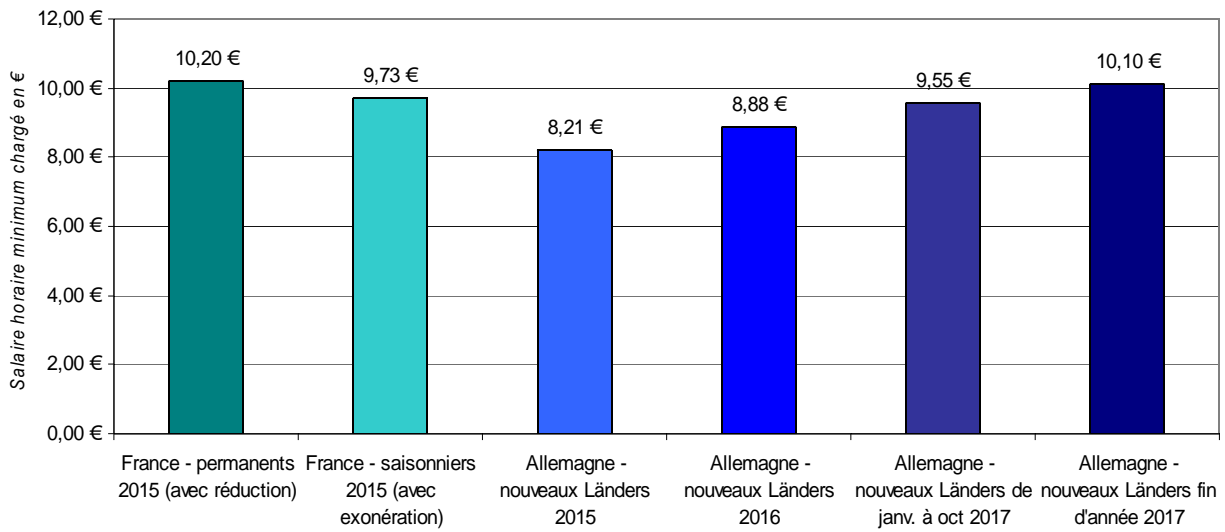
2015, de 2 902 € au lieu de 2 944 € en 2013, car il bénéficie en 2015 du pacte de responsabilité (les coopératives ne sont pas éligibles au CICE), en plus de l'exonération générale sur les bas salaires. À niveau de rémunération identique, une entreprise à statut non coopératif relevant du régime général des salariés bénéficie en sus d'un crédit d'impôt CICE de 124 €

La mise en place du Pacte de responsabilité et du CICE permet de réduire le coût du travail horaire de 0,71 € pour un salarié bénéficiant de la réduction « Fillon » et de 0,57 € pour un saisonnier agricole. Ces coûts horaires tendent à s'aligner sur le salaire horaire minimum ce qui permet d'alléger fortement les charges supportées par les employeurs, mais restent néanmoins supérieurs aux salaires minimum chargés pratiqués dans certains pays comme la Pologne et l'Espagne.



Tenant compte des effets croisés de la mise en place du Pacte de responsabilité et du CICE en France en 2015 et de l'augmentation progressive du salaire minimum agricole au niveau du salaire minimum national en Allemagne, les coûts horaires du travail au SMIC se rejoindraient progressivement dans les deux pays. Il n'est cependant pas pertinent de comparer le coût horaire du travail pour un saisonnier français au coût horaire du travail chargé sans exonération en Allemagne, car les employeurs de saisonniers allemands peuvent bénéficier d'un allègement total de leur charge s'ils embauchent ses salariés sous contrat Mini-Job (« Kursfristiger », dont la durée est limitée à 3 mois et sans plafonnement de la rémunération).

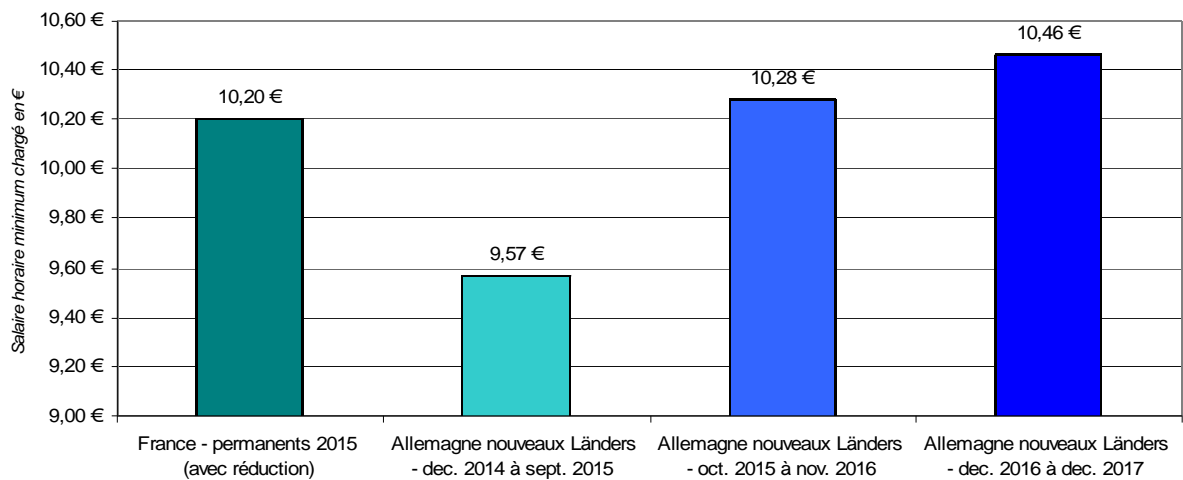
Agriculture - Comparaison du salaire horaire minimum chargé 2015 en France tenant compte des exonérations¹ et du salaire horaire minimum chargé en Allemagne sans exonération mais tenant compte des hausses prévues d'ici 2017



¹ Exonérations : allègement général ou TODÉ, ainsi que Pacte de responsabilité et CICE.

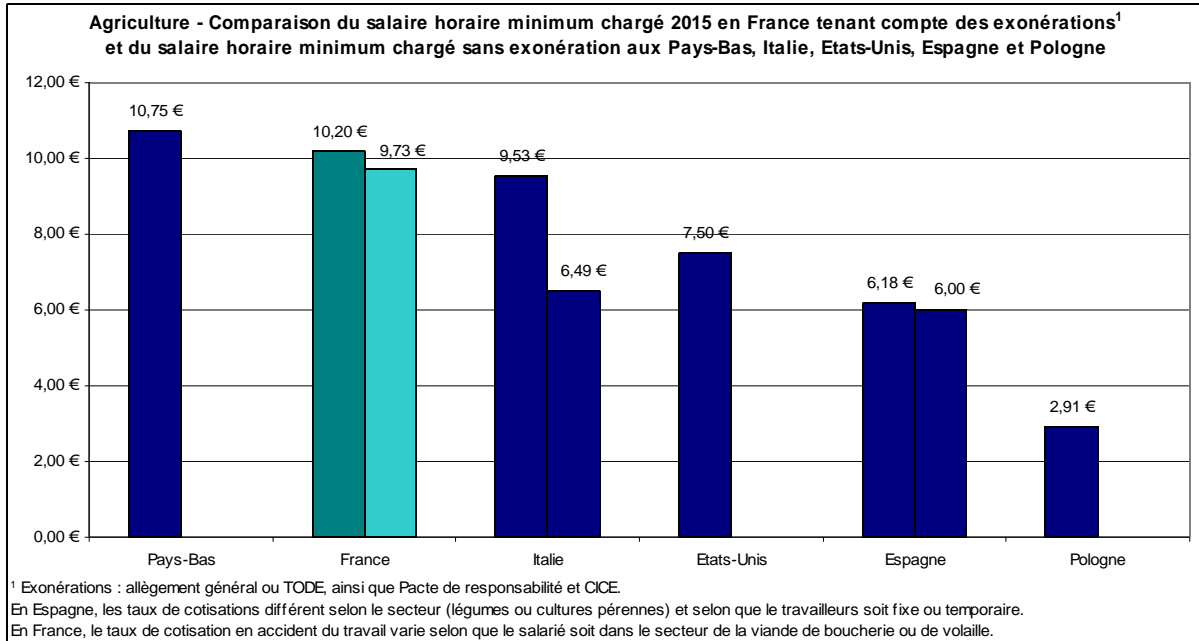
Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS

Secteur de la transformation des viandes - Comparaison du salaire horaire minimum chargé 2015 en France tenant compte de l'allègement général sur les bas salaires et du salaire horaire minimum chargé en Allemagne sans exonération mais tenant compte des hausses prévues d'ici 2017



Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS

Grâce aux allègements tirés du Pacte de responsabilité et du CICE s'ajoutant aux exonérations existantes, le coût horaire du travail chargé est en 2015 moins élevé en France que celui pratiqué aux Pays-Bas. Mais il reste encore supérieur aux coûts du travail (même sans exonération) constatés en Italie, aux États-Unis d'Amérique, en Espagne et en Pologne tant les écarts de salaires minimums sont considérables.



Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS

L'Espagne a été marquée jusqu'à la crise de 2008 par un très fort rattrapage salarial, caractérisé par une revalorisation annuelle des salaires supérieure à l'inflation. La progression salariale s'est poursuivie à un rythme modéré jusqu'en 2012.

En Allemagne, le salaire minimum national a été fixé à 8,50 €/h le 1^{er} janvier 2015. Des accords de branche ont permis une mise en œuvre progressive dans les branches agricoles et dans l'industrie de la viande. Dans l'agriculture, le salaire minimum horaire passera par étapes de 7,40 € le 1^{er} janvier 2015 à 9,10 € le 1^{er} novembre 2017. Dans l'industrie de la viande, il évoluera de 8 € le 1^{er} décembre 2014 à 8,75 € le 1^{er} décembre 2016.

Ces augmentations successives permettront de réduire l'écart salarial entre la France et l'Allemagne, particulièrement avec la rémunération des salariés des Länder de l'ex-Allemagne de l'Est et celle des salariés détachés (18,5 % de la masse salariale en viande de boucherie, 43 % en viande de volaille). Ces derniers verront leur salaire horaire porté au niveau du minimum conventionnel du secteur agricole et du secteur de l'industrie des viandes.

CONCLUSION

Au regard de la problématique du coût du travail, la France est en concurrence avec des pays dont les coûts sont proches ou supérieurs (Belgique, Pays-Bas, Danemark) et avec des pays dont le coût du travail est inférieur (Allemagne, Espagne, Italie) voir très nettement inférieur (Pologne).

Sur la période étudiée, les écarts de coût du travail (coût horaire ou mensuel selon les pays) ont évolué mais des différences subsistent en niveau.

Toutefois, si les frais de personnel dépendent des salaires minimum et des charges sociales y afférentes, ils résultent aussi des systèmes de production ou de transformation et de leur évolution vers plus ou moins d'intensification, de concentration ou d'automatisation.

C'est ainsi que les Pays-Bas arrivent à compenser des coûts unitaires du travail très élevés dans leurs productions légumières sous serres (tomates, concombres, poivrons) qui se révèlent très compétitives en termes de coût de production et donc de prix au consommateur.

Axée sur le coût du travail, la présente étude n'a pas abordé les aspects de compétitivité hors coût mais leur importance doit être rappelée. Ainsi, malgré un différentiel de coût du travail défavorable avec l'Espagne, la France qui a renouvelé son verger dégage un solde commercial très largement excédentaire en pommes avec ce pays. Si l'Espagne n'a pas rénové son verger de pommiers, elle a renouvelé et agrandi celui de pêcheurs ce qui lui a permis, grâce à ses faibles coûts de production notamment de main d'œuvre, de prendre une position dominante sur le marché français.

Dans le domaine de l'abattage et découpe de viande porcine, les différences de coût du travail entre le Danemark et les Pays-Bas d'un côté, l'Allemagne et la Pologne de l'autre côté, dessinent peu à peu une spécialisation avec naissance des porcs chez les uns, engraissement, abattage et découpe chez les autres. Les faibles coûts salariaux ont permis aux abattoirs allemands de dégager des marges pour se moderniser et ainsi de renforcer leur performance économique.

Les relations entre producteurs, transformateurs et distributeurs au travers d'une plus ou moins grande contractualisation et d'une optimisation de la répartition des marges, ont également un impact sur la compétitivité et la viabilité de ces secteurs. Les exemples allemands ou espagnols, pour ne retenir que ceux-là, en démontrent tout l'intérêt.

La question de la compétitivité liée au coût du travail se pose régulièrement, la mission estime qu'elle pourrait faire l'objet d'un suivi annuel par actualisation des données du présent rapport mobilisant les services adéquats du ministère, de ses établissements publics et des instituts techniques agricoles.

Un facteur important de distorsion de concurrence, l'absence de salaire minimum, a été traité en Allemagne. Le salaire minimum doit désormais être appliqué aux salariés détachés dans ce pays, ce qui constituait un second facteur de distorsion de concurrence. Il sera utile d'en suivre la bonne application.

L'écart de coût résultant du paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine de l'entreprise qui procède au détachement est réel mais l'application de cette règle communautaire ne constitue pas pour l'Allemagne un avantage spécifique.

Aurélien BESSON

Patrick DEDINGER

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

I/ ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Cabinet

Monsieur Renaud DAMESIN, Conseiller « Développement de l'emploi »

Direction générale du travail

Monsieur Yves CALVEZ, Directeur adjoint,

Monsieur Lionel de TAILLAC, responsable du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle,

Monsieur Philippe DINGEON, chef du Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle

2/ Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Cabinet

Madame Elodie LEMATTE Conseillère chargée des finances, de l'emploi et de la protection sociale agricole,

Monsieur Jean-Guillaume BRETENOUX Conseiller chargé de l'agroalimentaire et de l'alimentation

Secrétariat général

Sous-direction du travail et de la protection sociale

Monsieur Eric TISON, sous-directeur

Monsieur Gilles JAMEAU, Chef du bureau du financement de la protection sociale agricole,

Monsieur Ludovic PORTOIS, chef du bureau de l'assujétissement et des cotisations sociales,

Monsieur Patrice MICHY, chef du bureau de la réglementation du travail et du dialogue social

Service de la statistique et de la prospective

Madame Béatrice SEDILLOT, cheffe du service

Madame Anne COYNE, adjointe à la cheffe du service

Madame Pascale POLLET, sous-directrice des synthèses statistiques et des revenus

Direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires

(devenue depuis Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises)

Monsieur Serge LHERMITTE, Délégué ministériel

Monsieur Eric GIRY, Chef de service

Madame Françoise SIMON, Adjointe au sous-directeur

Monsieur Patrick SIMON, Chef de bureau
Monsieur Thomas GUYOT, Adjoint au sous-directeur
Monsieur Djamel DJEBBARI, Chef de bureau

3/ France Agrimer

Monsieur Philippe BOYER Secrétaire général de l'Observatoire de la formation des prix et des marges des produits alimentaires
Monsieur Yves TREGARO, Chef de l'unité Produits animaux, pêche et aquaculture

4/ Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

Monsieur Michel BRAULT, Directeur général,
Madame Karine NOUVEL, Directrice des entreprises et partenariats associés,
Madame Véronique SIXOU-PILETTE, Agent comptable
Monsieur Alain PELC, Directeur chargé des études, des répertoires et des statistiques,
Madame Ghislaine ROSAY, Responsable du Cabinet de la présidence et de la direction générale

5/ Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale

Monsieur Philippe SANSON, Directeur général
Madame Sylvie DOUHERET, Adjointe à la Directrice des Affaires Juridiques

6/ Ambassade d'Espagne en France

Monsieur le Docteur Alberto Lopez-Asenjo Garcia, Conseiller de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement

II/ ORGANISMES PRIVÉS ET PARAPUBLICS

1/ Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

Monsieur Clément FAURAX, Directeur général adjoint
Monsieur Morgan OYAUX, sous-directeur Emploi et relations sociales

2/ Chambres d'agriculture de France

Monsieur Thierry POUCH, Responsable du service Etudes, références et perspectives
Monsieur Didier CARAES, chargé de missions
Madame Viviane PONS-THEVENOT, chargée de missions

3/ Centre technique interprofessionnel des fruits et légumes

Monsieur Christian HUTIN, Responsable du Département produits et marchés

4/ Institut du porc

Monsieur Michel RIEU, Directeur du pôle économie

5/ SAF agr'iDées

Monsieur Patrick FERRERE, Délégué général

6/ Réseau d'experts-comptables AGIRAGRI

Monsieur Jean-Pierre BRUNE, Expert-comptable, commissaire aux comptes,
Monsieur Pierre DEGREGORI, consultant

7/ Centre d'observation économique et de recherches pour l'expansion de l'économie et le
développement des entreprises (Coe-Rexecode)

Monsieur Denis FERRAND, Directeur général
Monsieur Alexandre JUDES, Economiste au Département des études

BIBLIOGRAPHIE

- Rapport parlementaire de Monsieur Jacques LE GUEN, député du Finistère, « Etude comparée au niveau européen de l'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole » de Juin 2005 édité à La Documentation Française,
- Rapport parlementaire de Monsieur Bernard REYNES, député des Bouches-du-Rhône, « Etude et propositions concernant les enjeux du coût de main d'œuvre dans le secteur de la production agricole » de juin 2011,
- Rapport du Délégué interministériel aux IAA « Analyse comparée de la compétitivité des industries agroalimentaires françaises par rapport à leurs concurrentes européennes » d'octobre 2010,
- Dossier « L'emploi en agriculture et agroalimentaire », Revue Chambres d'agriculture n°1028 de décembre 2013
- Analyse de la compétitivité des filières des viandes blanches françaises dans le contexte de l'UE- porc-poulet-dinde, rapport ANDI/IFIP/ITAVI pour FranceAgrimer de mars-avril 2011,
- Agreste GraphAgri de 2014,
- Agreste GraphAgri Régions de 2014,
- Agreste conjonctures n° 2013/228, 2014/231, 2014/234, 2014/237,
- La compétitivité des filières agricoles françaises- bilan ,perspectives et défis INRA décembre 2014
- Dossier « Agriculture européenne, tout comprendre pour jouer nos meilleurs atouts » Revue Chambres d'agriculture n°1040 de février 2015,
- Dossier « France-Allemagne, forces et faiblesses de l'agriculture et de l'agro-industrie » , SAF agr'iDées novembre 2014,
- Document de travail n°51 de janvier 2015 « La compétitivité française en 2014 », Coe-Rexecode,
- L'emploi dans l'agriculture européenne : coûts salariaux, flexibilité et aspects contractuels projet de rapport final de 2013 GEOPA-COPA,
- Observatoire des exploitations fruitières données 2012 de décembre 2013, FranceAgrimer-CTIFL-FNPF,
- Observatoire des exploitations fruitières résultats 2013 de novembre 2014, FranceAgrimer-CTIFL-FNPF,
- Observatoire des exploitations légumières Données 2012 de décembre 2013, FranceAgrimer-CTIFL

LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ ET DES DROITS
DES FEMMES

LA MINISTRE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

LE MINISTRE,

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

LE MINISTRE,
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT

Paris, le **5 DEC. 2014**

Monsieur Pierre BOISSIER
Chef de l'Inspection générale
des affaires sociales

Monsieur Bertrand HERVIEU
Vice-Président du Conseil général
de l'alimentation, de l'agriculture
et des espaces ruraux

Objet : Lettre de mission concernant les écarts de compétitivité dans les secteurs agricole et agroalimentaire et les dispositifs de protection sociale des salariés et non-salariés agricoles.

Les filières agricoles (fruits et légumes et élevage notamment) mais aussi agroalimentaires (et plus particulièrement le secteur abattage / découpe de viandes), mettent régulièrement en avant les distorsions de coût du travail auxquelles elles ont à faire face de la part de leurs concurrents internationaux et notamment européens. Elles leur imputent la perte de compétitivité constatée depuis plusieurs années tant sur le marché intérieur qu'à l'exportation.

Pourtant, ces filières bénéficient de dispositifs d'allègement du coût du travail (dispositif d'allègements généraux pour les bas salaires, TODE pour le travail saisonnier). Le gouvernement, au travers du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi et du Pacte de responsabilité, s'est engagé à diminuer par un effort supplémentaire très significatif les charges pesant sur les employeurs : d'ici 2017 il est estimé que le montant total d'allègements de charges sociales et fiscales par rapport à 2012 pour les filières agricole et agroalimentaire aura doublé, passant de 1,8 Md à 3,6 Mds.

.../...

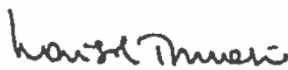
En outre, le principe même des cotisations sociales de la Mutuelle sociale agricole (MSA) et l'existence de la MSA traduit une revendication historique de la profession agricole, à savoir la volonté de bénéficier d'un système spécifique de protection sociale des salariés et non-salariés agricoles ainsi que de leurs ayants-droit et des retraités, qui prend aussi en charge la médecine du travail et la prévention des risques professionnels, et mène des actions à caractères sanitaire et social.

Dans ce contexte, nous souhaitons qu'une mission conjointe du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux et de l'Inspection générale des affaires sociales :

- objective la réalité des écarts de compétitivité dans les secteurs agricole et agroalimentaire liés au coût du travail avec un certain nombre de pays européens (Allemagne, Italie, Espagne, Pologne, Danemark, Pays Bas, Belgique). Si des études ont déjà été conduites par le passé, elles doivent être actualisées au regard de l'évolution du coût réel du travail en France suite au Pacte de responsabilité, et des évolutions qui ont pu avoir lieu dans le même temps chez nos principaux concurrents (instauration d'un SMIC en Allemagne, pour ne citer qu'un exemple). Cette analyse pourra différencier l'écart en fonction du niveau de salaire et du type de contrat (permanent, saisonnier, temporaire ou en prestation, etc.). Elle tiendra compte également de la concurrence exercée par le développement des prestations de service avec des travailleurs détachés ;
- analyse les dispositifs de protection sociale des salariés et non-salariés agricoles dans ces pays : existence d'un régime spécifique, mode de financement et de contribution des agriculteurs, etc.

Pour réaliser cette mission, vous pourrez vous appuyer en tant que de besoin sur les administrations compétentes des ministères chargés de l'agriculture et de l'agroalimentaire, du travail, et des affaires sociales, et plus particulièrement sur les réseaux dans les ambassades de ces trois ministères.

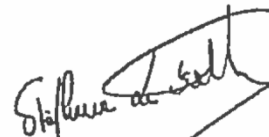
Nous vous remercions de nous faire part des missionnaires désignés au sein de vos équipes pour réaliser cette mission et souhaitons disposer des conclusions de la mission d'ici le mois de février.



Marisol TOURAINE



François REBSAMEN



Stéphane LE FOLL

ANNEXES
RELATIVES A LA PARTIE 1



Niveau du coût de l'heure de travail, en euros

Industries alimentaires

Nace Rev.2 (Rev.1 avant 2008) - entreprises de 10 employés et plus

	Enquête 2000	Enquête 2004	Enquête 2008	Enquête 2012
Zone euro*	:	20,89	20,63	23,09
Allemagne	19,44	20,67	20,26	22,65
Autriche	23,48	22,41	22,09	23,89
Belgique	25,53	27,82	28,31	34,37
Chypre	8,94	10,59	10,27	11,76
Espagne	13,75	15,38	15,73	17,81
Estonie	2,83	3,82	6,39	6,94
Finlande	20,93	24,22	25,05	29,10
France	20,53	23,87	25,70	29,32
Grèce	11,88	13,07	13,93	13,98
Irlande	16,00	23,12	25,44	24,60
Italie	18,25	22,25	23,58	24,78
Lettonie	2,26	2,31	4,46	4,53
Lituanie	2,59	2,75	4,85	4,91
Luxembourg	15,56	:	:	17,99
Malte	:	8,22	8,45	8,57
Pays-Bas	23,91	29,35	30,14	32,34
Portugal	7,04	8,47	9,68	10,05
Slovaquie	2,81	4,18	5,77	6,79
Slovénie	:	:	11,95	11,93
Hors Zone euro				
Bulgarie	1,02	1,13	1,77	2,45
Danemark	25,34	29,19	33,47	:
Hongrie	3,44	4,89	5,77	5,52
Norvège	:	:	31,78	45,08
Pologne	:	3,40	5,87	5,75
République tchèque	3,38	5,09	7,05	7,54
Roumanie	:	1,43	2,75	2,64
Royaume-Uni	20,63	19,37	18,17	17,25
Suède	24,87	27,58	27,79	34,48

* Zone euro à 13 en 2004, à 17 en 2008 et à 18 en 2012

Sources : Enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO).

Annexe Importation de fruits frais des pays concernés en provenance de France et de l'ensemble du monde (Source : Comext Eurostat)

Provenance France

Pays déclarant Tonne	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	325 572	329 276	255 873	249 197	190 583	193 900	193 609	183 996	161 697	160 984	141 537
Belgique	106 557	99 970	104 063	123 477	100 706	98 994	94 185	87 418	85 266	102 761	94 180
Danemark	32 220	22 804	21 442	18 887	19 727	25 428	19 448	16 700	11 845	16 846	10 647
Espagne	218 725	181 775	165 588	160 290	159 797	167 591	161 812	184 585	189 712	170 756	175 417
Italie	108 033	116 482	90 003	98 978	95 109	114 012	120 690	122 227	112 089	97 840	115 660
Pays-Bas	161 834	121 391	110 084	154 697	128 747	109 621	90 934	101 913	101 662	98 265	70 243
Pologne		9 699	14 824	20 889	13 847	19 853	13 659	18 823	26 636	19 507	15 188
Total général	952 941	881 397	761 877	826 415	708 516	729 399	694 337	715 662	688 907	666 959	622 872

Provenance ensemble du monde

Pays déclarant Tonne	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	4 772 984	4 775 613	4 796 084	4 868 072	4 935 078	4 920 263	4 874 754	4 777 369	4 714 687	4 580 652	4 801 812
Belgique	2 178 391	2 294 138	2 389 017	2 456 762	2 550 864	2 787 917	2 533 266	2 414 001	2 413 478	2 357 126	2 325 020
Danemark	343 954	333 377	333 564	357 327	421 510	444 743	441 353	390 038	370 921	373 078	364 538
Espagne	979 671	1 024 236	1 098 481	1 033 152	1 234 003	1 285 916	1 164 728	1 206 926	1 159 766	1 166 464	1 205 214
Italie	1 630 438	1 658 074	1 560 339	1 654 144	1 684 769	1 741 701	1 867 402	1 714 692	1 806 529	1 739 690	1 860 937
Pays-Bas	2 155 314	2 021 897	2 464 148	2 817 562	3 022 210	3 140 077	2 995 114	3 180 771	3 086 864	3 196 734	3 335 242
Pologne		853 898	882 526	881 513	1 088 281	1 027 880	947 232	1 029 207	1 095 148	1 095 160	1 115 476

Total général	12 060 752	12 961 233	13 524 159	14 068 532	14 936 715	15 348 497	14 823 849	14 713 004	14 647 393	14 508 904	15 008 239
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Part de marché en volume de la France dans les importations des pays considérés

Pays déclarant	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	7%	7%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%
Belgique	5%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Danemark	9%	7%	6%	5%	5%	6%	4%	4%	3%	5%	3%
Espagne	22%	18%	15%	16%	13%	13%	14%	15%	16%	15%	15%
Italie	7%	7%	6%	6%	6%	7%	6%	7%	6%	6%	6%
Pays-Bas	8%	6%	4%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	2%
Pologne		1%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	1%
Total général	8%	7%	6%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%

Annexe Importation de légumes frais des pays concernés en provenance de France et de l'ensemble du monde (Source : Comext Eurostat)

Provenance France

Pays déclarant Tonne	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	186 804	201 162	198 060	210 101	221 923	226 291	201 382	192 060	208 261	197 628	208 803
Belgique	254 161	205 216	226 051	190 544	182 188	221 124	228 256	203 457	209 714	252 056	321 156
Danemark	5 381	5 035	4 935	6 546	7 395	6 708	7 649	8 538	7 732	9 110	8 600
Espagne	83 024	99 851	119 209	91 107	93 191	140 244	133 156	94 231	94 604	85 477	85 660
Italie	116 703	87 885	100 185	93 898	92 091	90 783	450	94 589	105 519	94 860	99 613
Pays-Bas	51 036	49 569	47 497	46 530	43 925	41 491	66 617	63 181	78 520	92 125	80 028
Pologne		9 093	11 430	14 513	15 415	25 587	23 488	26 471	28 883	24 879	26 517
Total général	697 109	657 811	707 367	653 239	656 128	752 228	764 998	682 527	733 233	756 135	830 377

Provenance ensemble du monde

Pays déclarant Tonne	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	3 239 233	3 259 158	3 119 312	3 376 397	3 314 779	3 379 345	3 347 545	3 584 995	3 472 492	3 463 181	3 529 280
Belgique	1 042 368	992 557	1 038 200	966 947	998 180	1 090 151	1 036 967	981 805	1 047 865	1 073 056	1 140 942
Danemark	181 627	189 554	193 715	211 822	258 797	261 696	269 941	252 237	242 576	248 910	227 547
Espagne	300 823	415 682	485 140	434 325	650 146	636 439	627 387	554 088	545 943	519 460	537 506
Italie	574 444	522 455	573 564	555 615	523 019	548 244	729 167	645 392	659 147	648 769	680 858
Pays-Bas	1 053 282	1 046 161	1 067 181	1 249 032	1 240 686	1 199 897	1 231 264	1 287 087	1 451 975	1 480 052	1 380 785
Pologne		372 154	294 515	350 185	406 903	512 280	461 346	539 236	576 274	496 715	567 573
Total général	6 391	6 797	6 771	7 144	7 392	7 628	7 703	7 844	7 996	7 930	8 064

	777	721	627	323	510	052	617	840	272	143	491
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Part de marché en volume de la France dans les importations des pays considérés

Pays déclarant	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	6%	6%	6%	6%	7%	7%	6%	5%	6%	6%	6%
Belgique	34%	21%	22%	20%	18%	20%	22%	21%	20%	23%	28%
Danemark	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%
Espagne	28%	24%	25%	21%	14%	22%	21%	17%	17%	16%	16%
Italie	20%	17%	17%	17%	18%	17%	14%	15%	16%	15%	15%
Pays-Bas	5%	5%	4%	4%	4%	3%	5%	5%	5%	6%	6%
Pologne		2%	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Total général	13%	10%	10%	9%	9%	10%	10%	9%	9%	10%	10%

Annexe Importation en Horticulture des pays concernés en provenance de France et de l'ensemble du monde (Source : Comext Eurostat)

Provenance France

en €	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	12	12	11	9 235	9 653	11	12	10	8 186	8 955	6 917
	884	881	137	250	196	684	259	902	409	221	373
	875	087	604			145	346	074			
Belgique	10	10	12	11	11	12	11	10	8 864	10	11
	874	320	697	999	676	351	776	823	802	095	961
	741	311	284	008	900	318	441	068		346	367
Danemark	605	579	694	454	547	813	1 276	4 250	1 332	3 738	2 410
	581	779	842	116	734	403	050	002	247	241	945
Espagne	21	17	16	12	12	17	13	7 885	8 854	9 566	6 606
	671	185	498	242	172	614	312	306	710	869	955
	286	220	210	674	567	508	268				
Italie	18	25	21	15	13	15	13	16	17	17	16
	237	307	672	034	704	934	116	978	189	277	034
	699	783	563	096	033	885	918	785	648	238	629
Pays-Bas	30	24	22	25	27	30	32	23	19	17	22
	368	365	417	680	486	254	478	508	344	205	588
	623	098	941	483	415	737	437	931	811	015	850
Pologne	2 650	2 538	2 507	4 135	4 368	5 765	5 883	5 242	5 170	5 832	6 618
	650	029	391	534	149	217	298	803	248	195	706
Total (7 pays)	97	93	87	78	79	94	90	79	68	72	73
	293	177	625	781	608	418	102	590	942	670	138
	455	307	835	161	994	213	758	969	875	125	825

Provenance ensemble du monde

en €	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	1 978	1 986	2 052	2 051	2 184	2 463	2 452	2 618	2 827	2 806	2 609
	754	951	486	146	381	623	255	957	872	741	958
	211	388	812	140	441	385	669	919	154	996	224
Belgique	330	354	365	375	407	416	467	499	525	502	499
	989	105	629	707	276	435	372	742	969	433	772
	755	049	427	541	867	708	827	041	633	434	029
Danemark	211	206	215	224	242	259	223	234	232	230	237
	990	847	886	830	612	855	393	247	149	530	407
	879	399	636	342	468	855	032	041	449	243	906
Espagne	187	182	205	214	217	248	192	173	179	171	157

	740	844	746	647	876	108	866	421	613	680	676
	324	345	213	974	263	668	120	184	567	111	961
Italie	402	493	507	524	508	491	474	563	562	530	493
	060	931	905	122	380	204	494	185	954	846	937
	124	158	622	099	335	121	648	997	321	402	666
Pays-Bas	1 124	1 115	1 164	1 270	1 321	1 450	1 373	1 413	1 393	1 509	1 578
	699	223	488	336	802	538	012	523	941	994	326
	282	436	107	450	801	158	096	032	033	676	288
Pologne	92	115	142	155	189	247	212	235	233	234	255
	896	175	254	239	132	860	931	622	387	773	976
	221	471	758	053	851	465	470	956	122	938	716
Total	4 329	4 455	4 654	4 816	5 071	5 577	5 396	5 738	5 955	5 987	5 833
	130	078	397	029	463	626	325	700	887	000	055
	796	246	575	599	026	360	862	170	279	800	790

Part de marché en volume de la France dans les importations des pays considérés

en €	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Belgique	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%
Danemark	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	1%	2%	1%
Espagne	12%	9%	8%	6%	6%	7%	7%	5%	5%	6%	4%
Italie	5%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Pays-Bas	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%
Pologne	3%	2%	2%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%

Annexe Importation de Vin des pays concernés en provenance de France et de l'ensemble du monde (Source : Comext Eurostat)

Provenance France

en €	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Alle	606	577	560	625	619	664	596	599	685	678	712
mag	092	167	205	246	494	797	284	352	906	411	229
ne	809	029	197	096	386	422	396	978	668	110	862
Belgi	554	576	566	571	788	803	579	538	580	587	575
que	050	779	281	518	167	298	208	035	432	306	751
	392	269	708	168	928	588	404	856	743	517	231
Dane	148	130	122	137	132	114	106	108	119	122	129
mark	376	430	409	444	966	556	400	009	332	916	487
	113	082	530	377	258	532	275	617	353	011	276
Espa	43 941	43 715	57 177	62 221	85 039	79 777	60 124	66 825	71 858	64 837	64 722
gne	328	524	752	005	586	331	798	500	150	726	349
Italie	172	171	176	198	236	222	158	158	172	151	139
	834	879	588	232	413	095	532	634	997	350	915
	408	718	425	604	313	008	488	439	124	450	972
Pays	278	261	240	267	316	305	264	274	264	283	276
-Bas	366	872	130	625	978	456	283	146	436	228	771
	125	701	844	089	420	593	964	794	823	118	595
Polo	18 538	16 370	14 484	14 999	23 297	23 321	19 222	22 375	20 823	22 796	26 006
gne	332	370	671	654	580	374	330	643	794	967	992
Total	18221	17782	17372	18772	22023	22133	17840	17673	19157	19108	19248
(7	99507	14693	78127	86993	57471	02848	56655	80827	87655	46899	85277
pays)											

Provenance ensemble du monde

en €	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Alle	1 893	1 926	1 919	1 985	2 038	2 153	2 071	2 092	2 379	2 429	2 596
mag	460	631	144	397	324	963	655	163	330	473	449
ne	601	790	356	674	677	316	342	331	073	189	804
Belgi	755	816	830	836	1 067	1 115	903	859	919	961	979
que	588	867	651	911	027	140	802	113	964	231	910
	928	482	358	091	667	829	222	165	755	901	512
Dane	424	422	438	475	486	487	485	492	506	506	546
mark	397	819	741	771	583	724	218	515	701	967	604
	382	837	585	355	975	507	667	516	349	934	675
Espa	84 674	97 877	107	143	215	228	125	123	135	166	183

gne	505	537	420	821	534	150	952	562	075	279	299
			846	345	173	463	185	693	896	078	299
Italie	240	255	281	294	360	330	252	259	298	306	321
	281	792	915	160	280	007	167	465	025	160	802
	972	738	335	584	380	225	914	236	945	116	602
Pays -Bas	705	708	729	715	843	861	822	857	834	894	885
	705	967	565	329	192	083	193	286	753	186	547
	211	118	012	569	177	072	839	543	020	997	948
Polo gne	68 719	80 222	90 576	106	137	154	132	153	166	179	201
	456	891	240	179	372	302	145	705	495	348	131
			190	356	764	750	178	072	150	312	
Total	41728	43091	43980	45575	51483	53303	47931	48378	52403	54436	57147
	28055	79393	14732	70808	15405	72176	35919	11662	46110	47365	46152

Part de marché en volume de la France dans les importations des pays considérés

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	32%	30%	29%	31%	30%	31%	29%	29%	29%	28%	27%
Belgique	73%	71%	68%	68%	74%	72%	64%	63%	63%	61%	59%
Danemark	35%	31%	28%	29%	27%	23%	22%	22%	24%	24%	24%
Espagne	52%	45%	53%	43%	39%	35%	48%	54%	53%	39%	35%
Italie	72%	67%	63%	67%	66%	67%	63%	61%	58%	49%	43%
Pays-Bas	39%	37%	33%	37%	38%	35%	32%	32%	32%	32%	31%
Pologne	27%	20%	16%	14%	17%	15%	15%	15%	13%	13%	13%

Annexe Importation Viandes boucherie sans abats des pays concernés en provenance de France et de l'ensemble du monde

(Source : Comext Eurostat)

Provenance France

en Kg	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	627 669	582 604	498 029	488 355	503 326	481 117	491 652	526 654	700 201	750 965	695 490
Belgique	209 582	188 246	202 419	198 609	232 446	258 844	295 149	347 405	341 522	303 110	261 831
Danemark	51 527	30 757	31 809	75 464	19 821	30 567	19 537	27 536	28 851	17 876	17 500
Espagne	273 654	256 247	233 489	337 306	417 444	363 473	397 195	453 147	463 783	437 724	434 073
Italie	2 283 176	2 169 349	2 074 210	2 106 016	2 080 630	2 178 203	2 191 930	2 387 697	2 287 894	2 142 735	2 057 184
Pay-Bas	254 477	242 601	238 697	219 550	199 999	258 155	305 993	246 300	252 656	237 198	169 206
Pologne	16 626	58 414	52 744	33 083	45 942	111 393	115 193	101 523	177 913	182 165	131 418
Total	3 716 711	3 528 218	3 331 397	3 458 383	3 499 608	3 681 752	3 816 649	4 090 262	4 252 820	4 071 773	3 766 702

Provenance ensemble du monde

en Kg	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	11 019 485	11 630 138	11 913 390	11 991 772	12 863 977	12 915 511	12 728 650	13 096 771	13 563 505	13 231 385	13 212 941
Belgique	1 229 471	1 367 899	1 349 987	1 397 821	1 419 857	1 501 124	1 502 812	1 578 481	1 546 367	1 535 449	1 402 084
Danemark	1 097 749	1 114 055	1 215 569	1 266 516	1 201 618	1 234 368	1 375 973	1 469 361	1 487 783	1 463 652	1 593 414
Espagne	1 692 529	1 586 249	1 635 490	2 016 252	2 341 400	1 846 902	1 986 718	2 172 343	2 125 586	2 030 761	2 083 347
Italie	12 710 514	12 480 315	13 169 157	13 951 273	14 192 380	13 149 224	13 357 530	14 537 679	14 291 621	13 455 546	13 715 894
Pay-Bas	4 332 350	4 547 046	4 288 116	5 026 250	5 263 514	5 799 036	6 176 650	6 351 368	6 163 003	6 314 420	5 934 633

Annexe Importation de Viandes de volaille des pays concernés en provenance de France et de l'ensemble du monde (Source : Comext Eurostat)

Provenance France

en Kg	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	608 635	597 549	557 118	418 905	381 170	374 120	340 131	322 266	329 104	300 665	337 235
Belgique	461 791	457 337	567 628	501 281	427 123	414 553	487 527	495 936	477 600	506 932	536 585
Danemark	117 929	101 876	97 269	102 816	91 162	92 899	61 893	62 236	55 953	51 907	58 099
Espagne	402 728	397 041	413 901	387 585	385 442	381 563	364 603	380 531	357 283	327 034	323 409
Italie	109 666	253 063	75 869	55 146	75 326	62 073	61 748	67 969	71 664	94 411	90 397
Pays-Bas	153 340	155 015	119 202	105 248	114 590	119 437	130 191	171 891	209 063	133 668	79 543
Pologne	13 756	113 224	96 812	60 004	45 682	31 528	46 531	20 289	14 175	11 758	15 121
Total	1 867 845	2 075 105	1 927 799	1 630 985	1 520 495	1 476 173	1 492 624	1 521 118	1 514 842	1 426 375	1 440 389

Provenance ensemble du monde

en Kg	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	4 094 429	4 210 080	4 722 801	4 088 851	4 574 617	4 341 899	4 598 415	4 906 468	5 002 121	5 142 804	5 708 101
Belgique	1 436 456	1 306 535	1 516 517	1 313 394	1 396 932	1 479 517	1 494 818	1 619 024	1 890 222	2 224 132	2 288 671
Danemark	273 826	333 542	386 013	425 277	424 008	472 640	476 776	578 247	672 413	762 045	911 355
Espagne	1 070 247	1 060 189	1 292 127	1 087 054	1 235 859	1 176 767	1 193 161	1 264 476	1 235 850	1 215 503	1 269 616
Italie	361 595	503 873	234 282	184 975	336 273	315 335	370 522	459 870	542 179	602 244	629 405
Pays-Bas	2 959 419	3 311 133	3 764 045	3 597 841	4 078 142	4 191 405	3 959 645	4 371 768	4 699 578	4 499 833	4 308 041
Pologne	203 350	846 342	741 524	713 771	591 353	354 371	386 692	331 699	330 498	438 954	399 173
Total	10 399	11 571	12 657	11 411	12 637	12 331	12 480	13 531	14 372	14 885	15 514

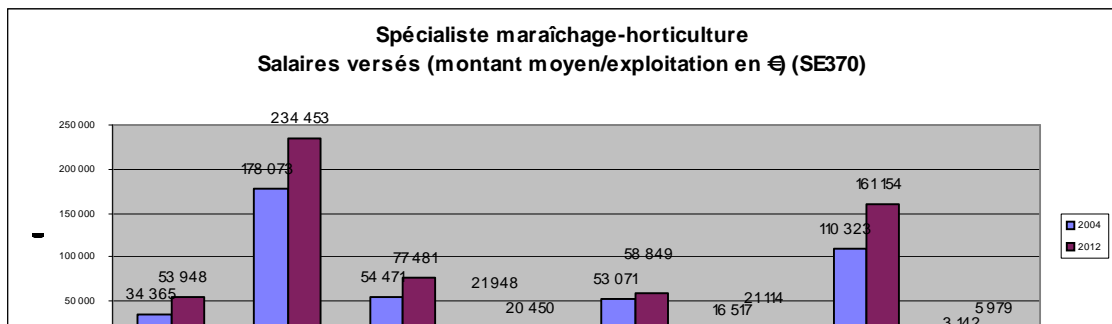
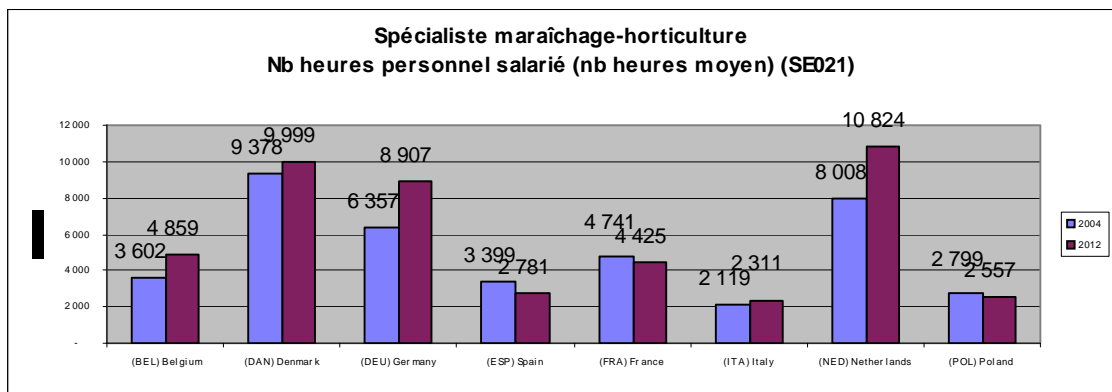
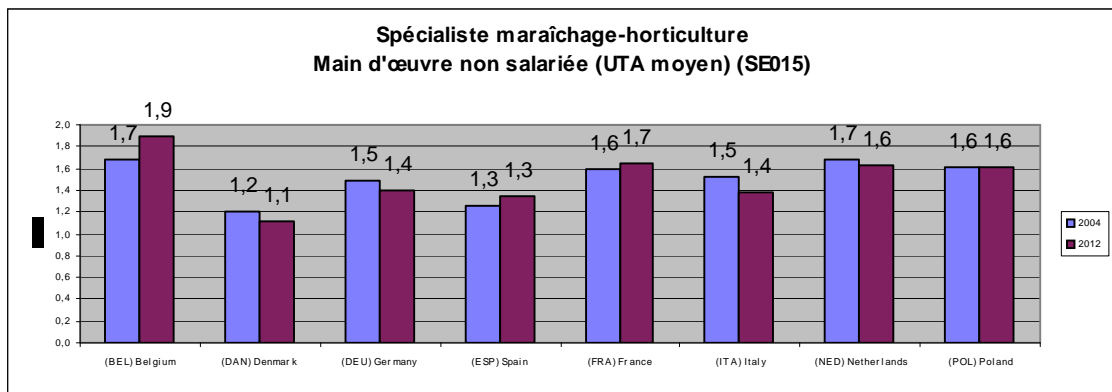
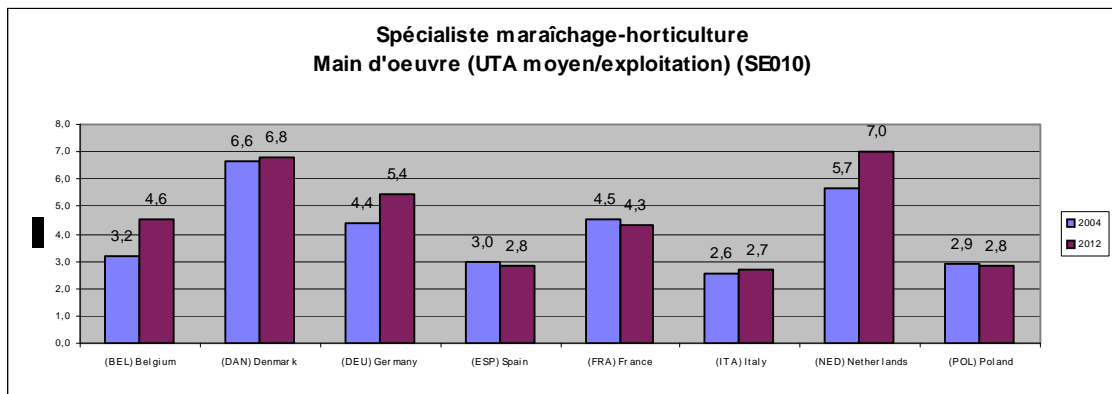
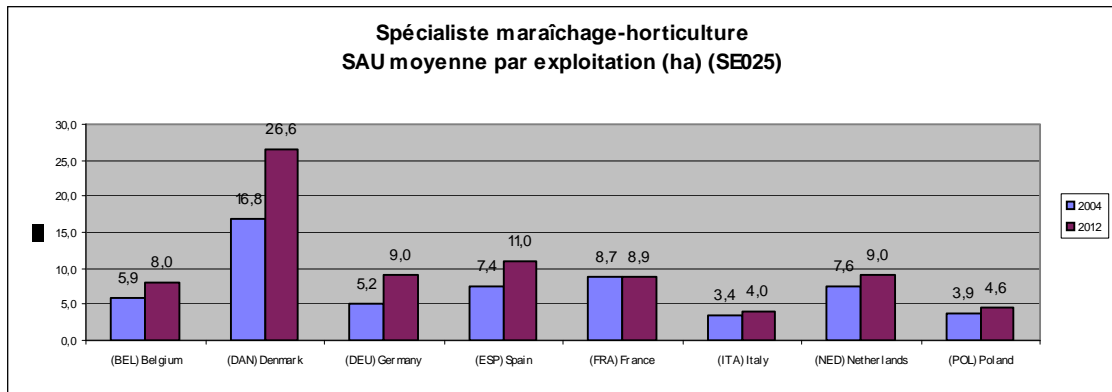
	322	694	309	163	184	934	029	552	861	515	362
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Part de marché en volume de la France dans les importations des pays considérés

en Kg	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	15%	14%	12%	10%	8%	9%	7%	7%	7%	6%	6%
Belgique	32%	35%	37%	38%	31%	28%	33%	31%	25%	23%	23%
Danemark	43%	31%	25%	24%	22%	20%	13%	11%	8%	7%	6%
Espagne	38%	37%	32%	36%	31%	32%	31%	30%	29%	27%	25%
Italie	30%	50%	32%	30%	22%	20%	17%	15%	13%	16%	14%
Pays-Bas	5%	5%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	3%	2%
Pologne	7%	13%	13%	8%	8%	9%	12%	6%	4%	3%	4%
Total	18%	18%	15%	14%	12%	12%	12%	11%	11%	10%	9%

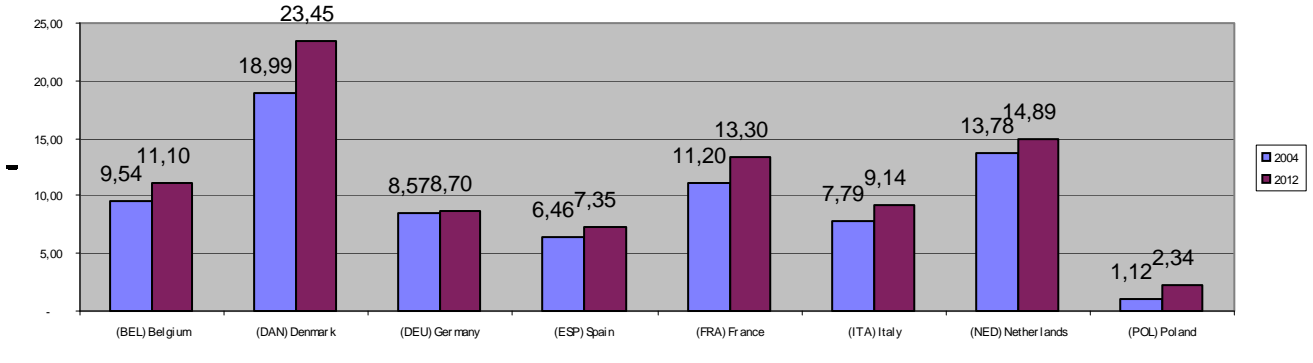
ANNEXES RELATIVES A LA PARTIE 2

Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

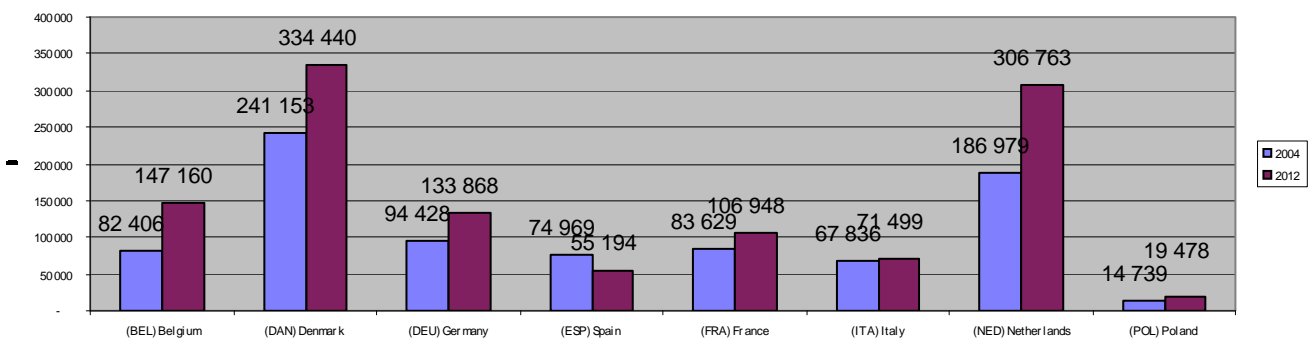


Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

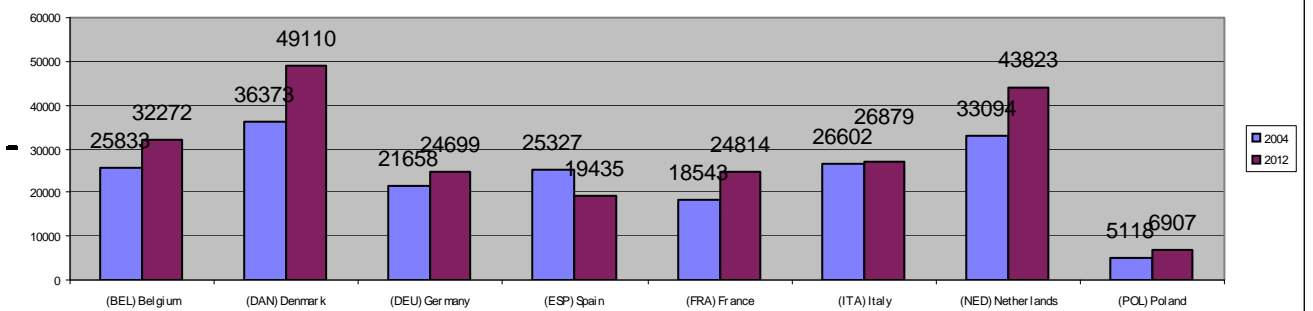
Spécialiste maraîchage-horticulture
Coût horaire du personnel salarié (€/heure) (SE370/SE021)



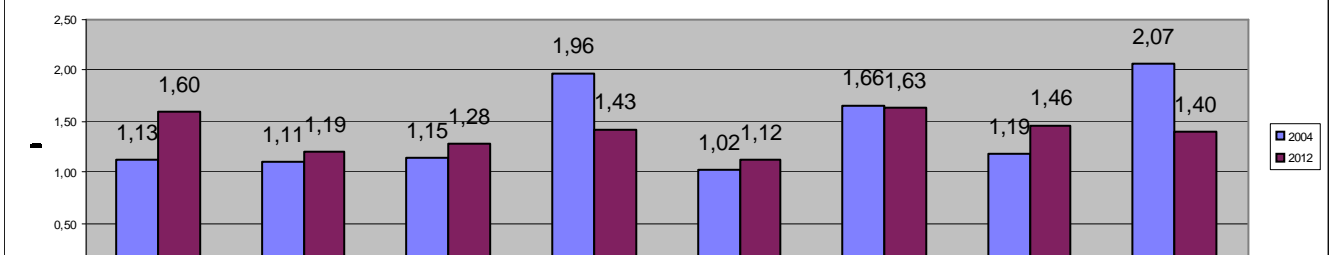
Spécialiste maraîchage-horticulture
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415)



Spécialiste maraîchage-horticulture
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415) /UTA

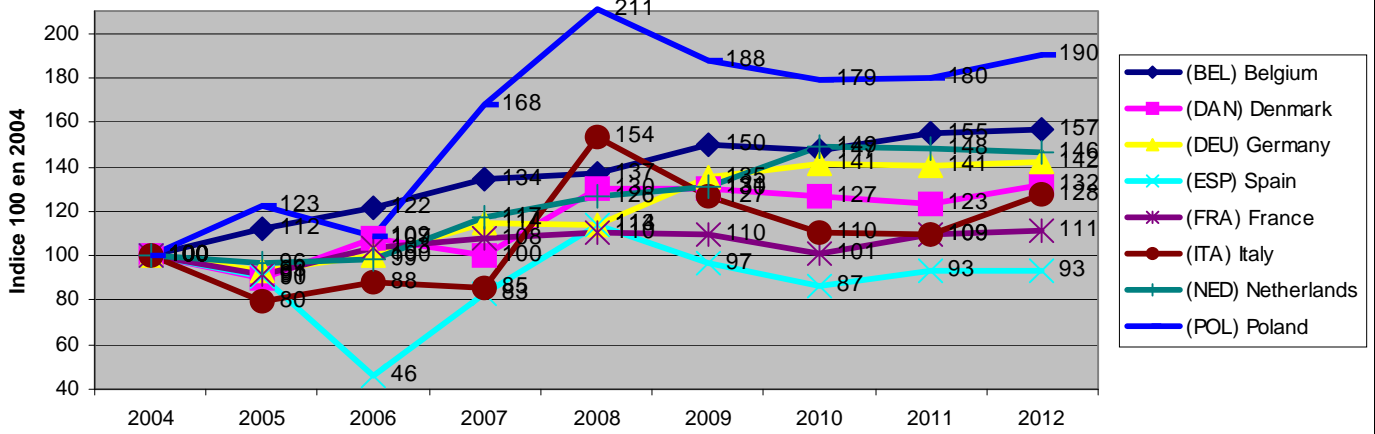


Spécialiste maraîchage-horticulture
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415) /1 € salaire

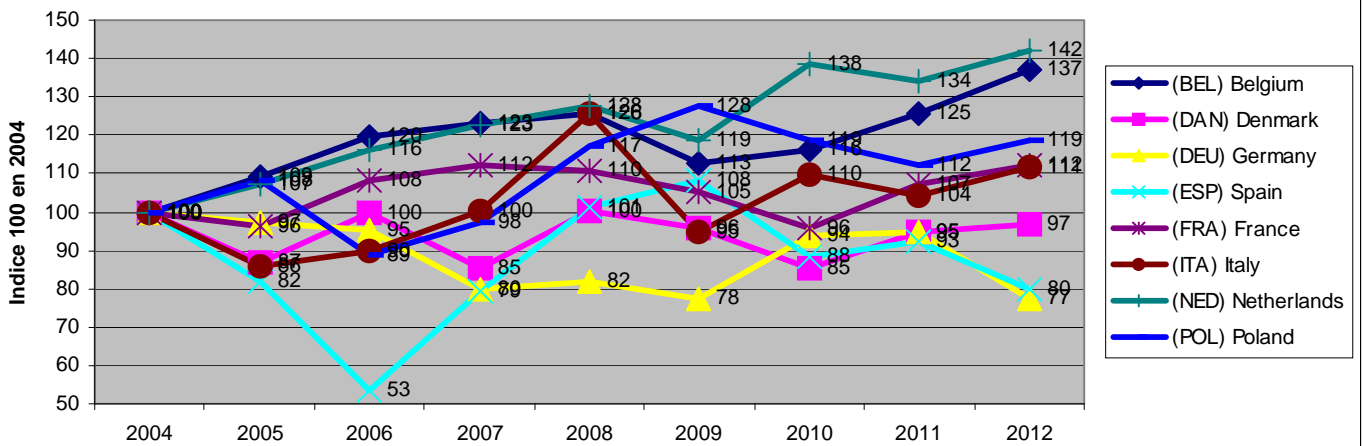


Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

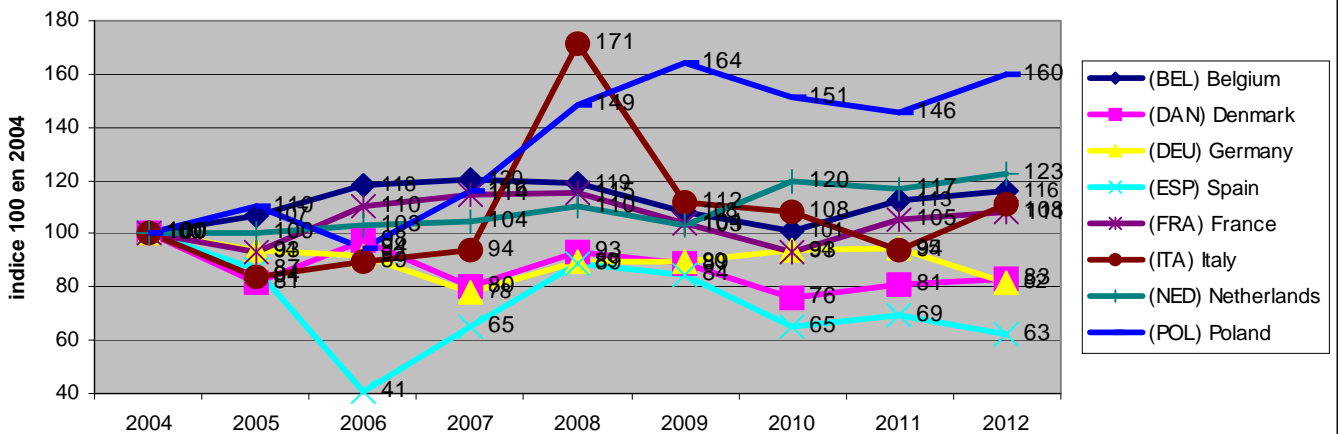
(20) Spécialiste maraîchage-horticulture
Evolution des charges de personnel
(indice 100 en 2004)



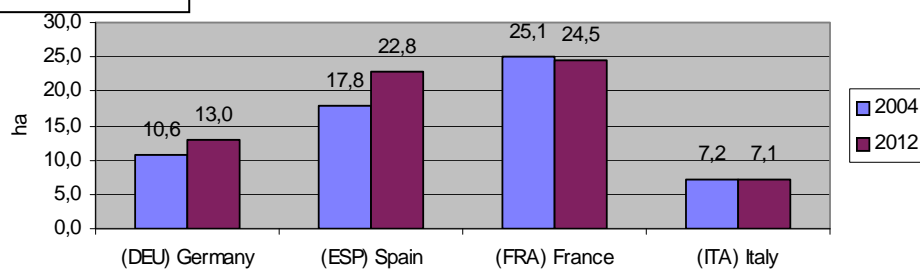
(20) Spécialiste maraîchage-horticulture
Evolution des charges courantes /ha
(indice 100 en 2004)



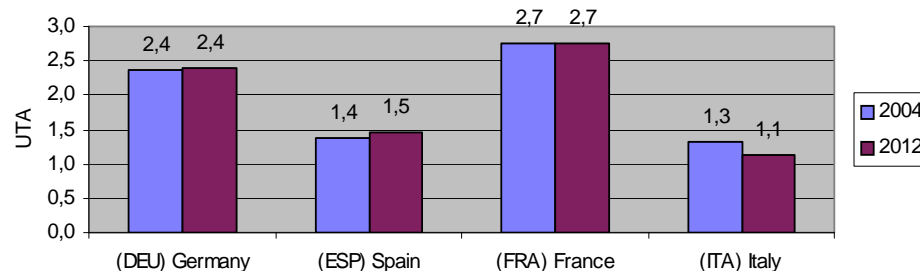
(20) Spécialiste maraîchage-horticulture
Evolution des charges de personnel /ha
(indice 100 en 2004)



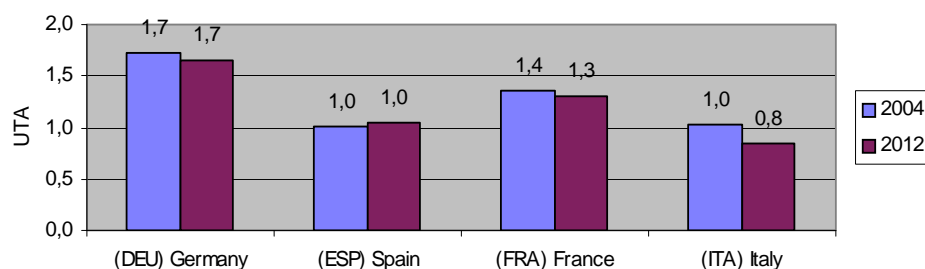
Spécialiste vins
SAU moyenne par exploitation (ha) (SE025)



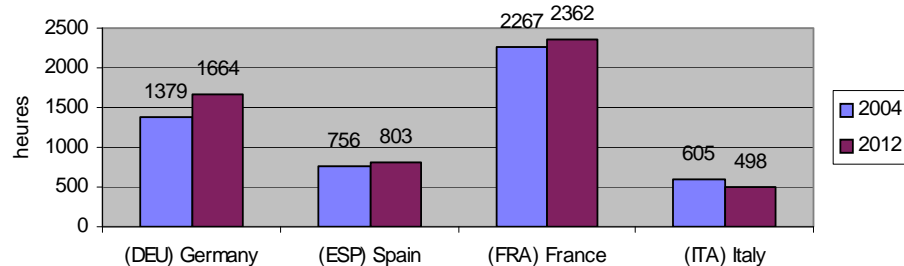
Spécialiste vins
Main d'oeuvre (UTA moyen/exploitation) (SE010)



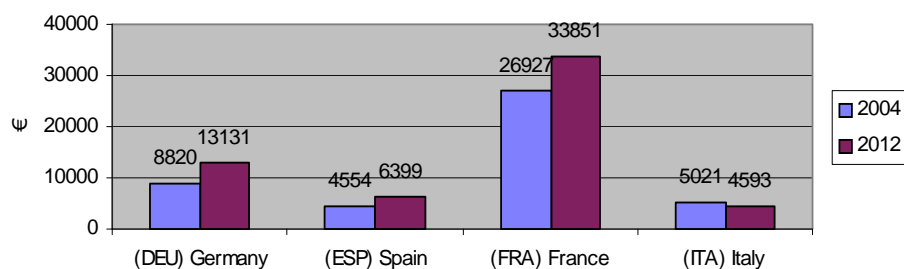
Spécialiste vins
Main d'oeuvre non salariée (UTA moyen) (SE015)



Spécialiste vins
Nb heures personnel salarié (nb heures moyen) (SE021)

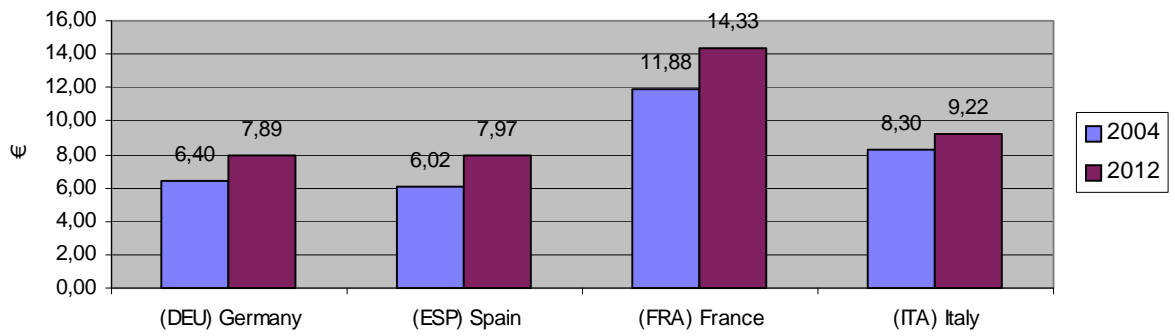


Spécialiste vins
Salaires versés (montant moyen/exploitation en €) (SE370)

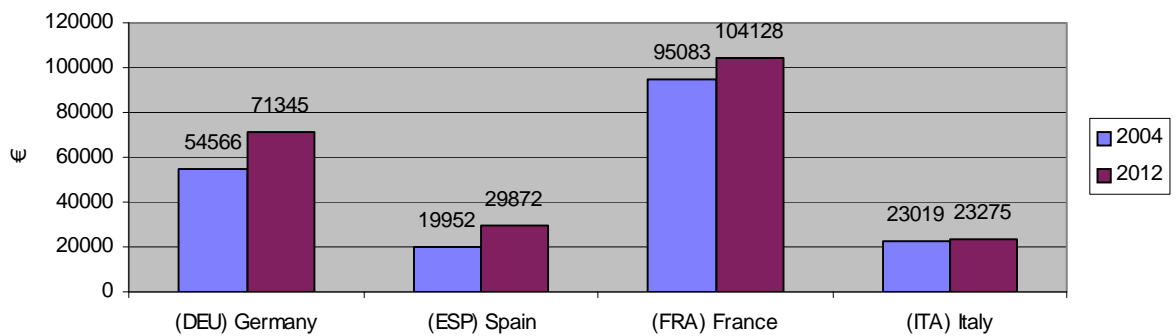


Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

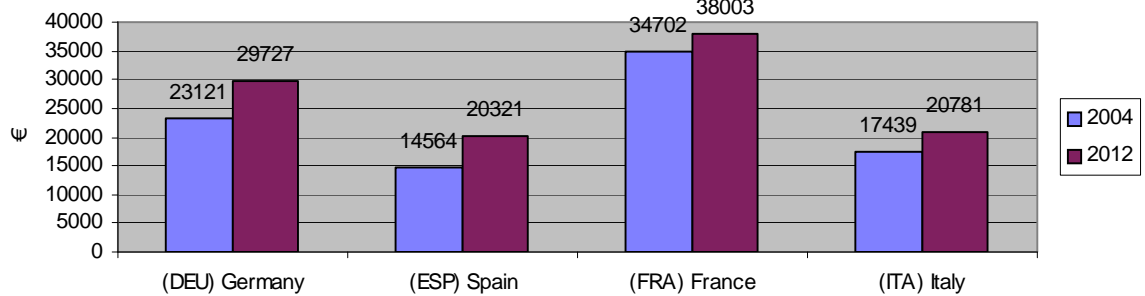
Spécialiste vins
Coût horaire du personnel salarié (€/heure) (SE370/SE021)



Spécialiste vins
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415)



Spécialiste vins
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415) /UTA

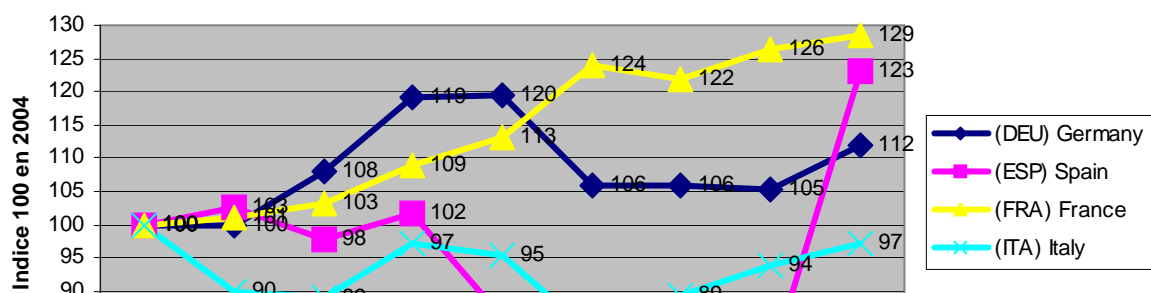


Spécialiste vins
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415) /1 €salaire



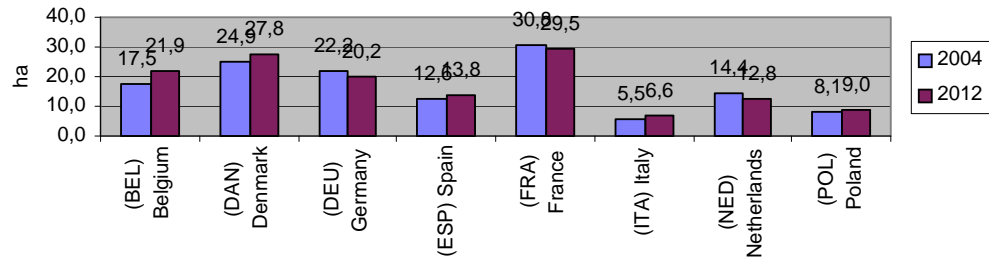
Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

(35) Spécialiste vins
Evolution des charges de personnel
(indice base 100 en 2004)

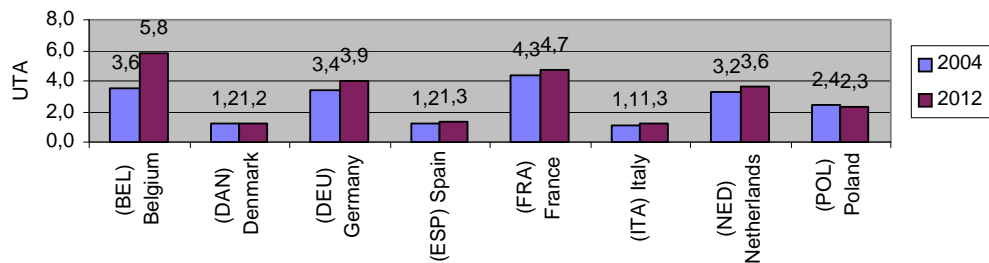


Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

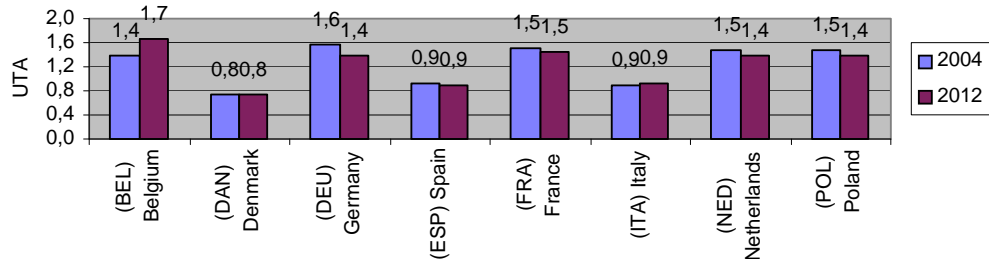
Spécialiste vergers-fruits
SAU moyenne par exploitation (ha) (SE025)



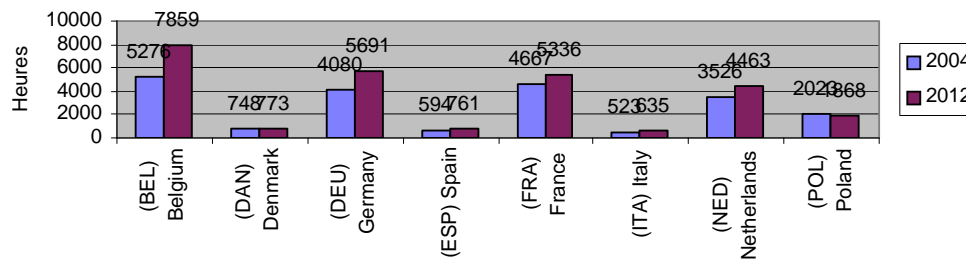
Spécialiste vergers-fruits
Main d'oeuvre (UTA moyen/exploitation) (SE010)



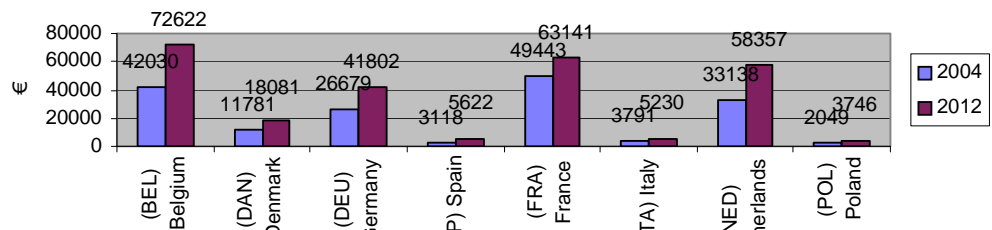
Spécialiste vergers-fruits
Main d'oeuvre non salariée (UTA moyen) (SE015)



Spécialiste vergers-fruits
Nb heures personnel salarié (nb heures moyen) (SE021)

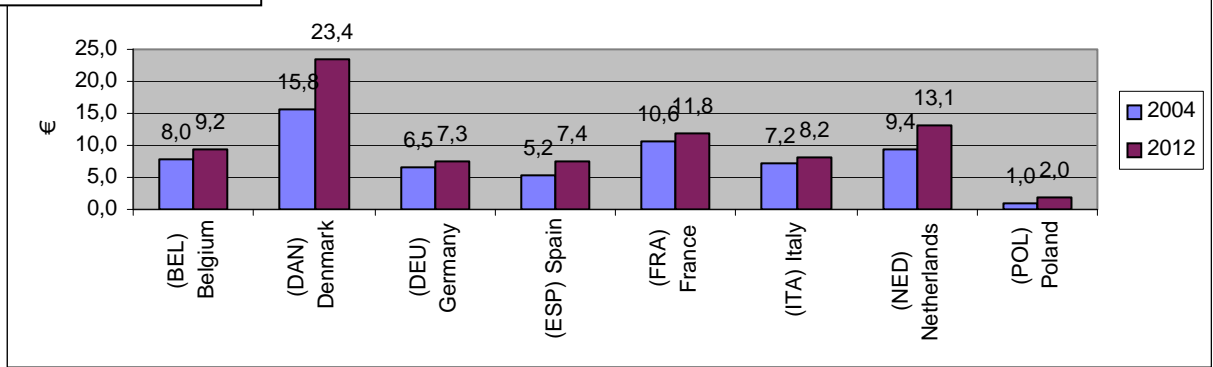


Spécialiste vergers-fruits
Salaires versés (montant moyen/exploitation en €) (SE370)

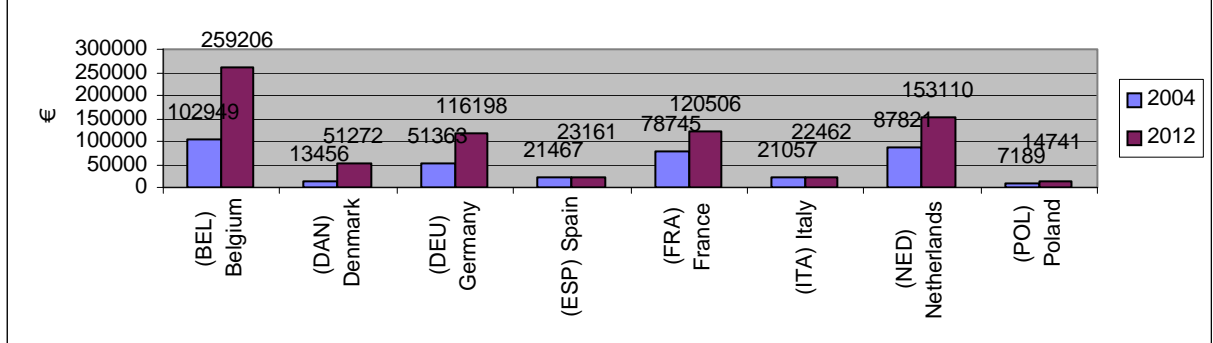


Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

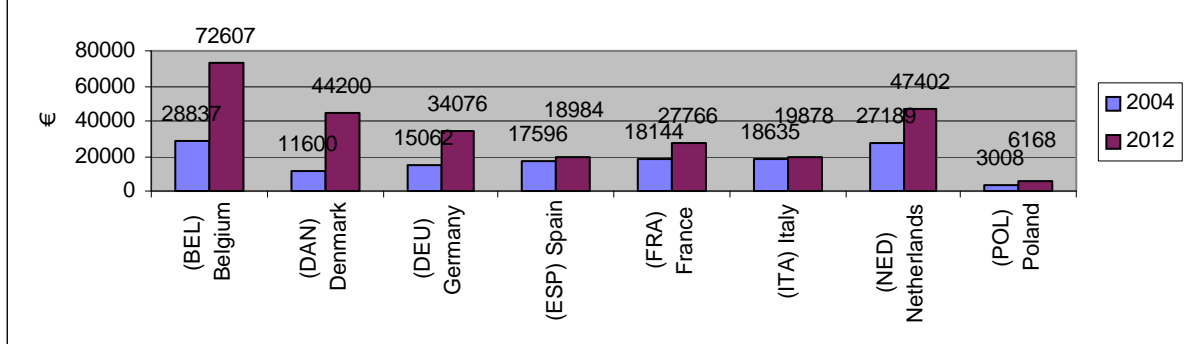
Spécialiste vergers-fruits
Coût horaire du personnel salarié (€/heure) (SE370/SE021)



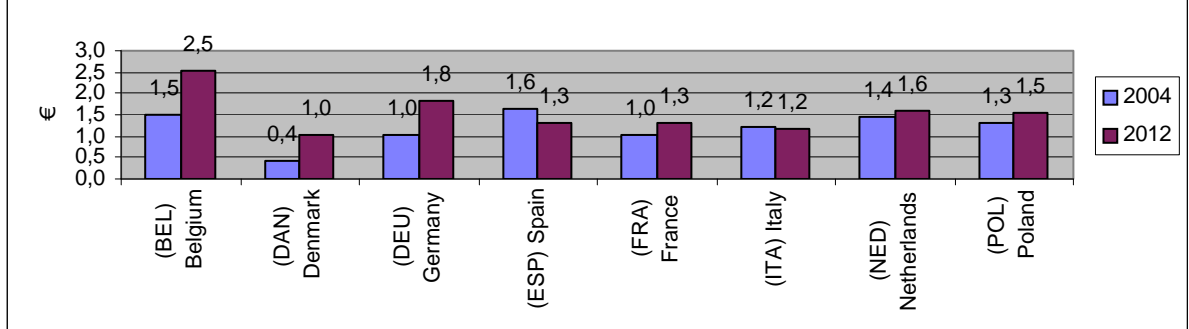
Spécialiste vergers-fruits
Valeur ajoutée nette d'exploitation (SE415)



Spécialiste vergers-fruits
Valeur ajoutée nette d'exploitation /UTA

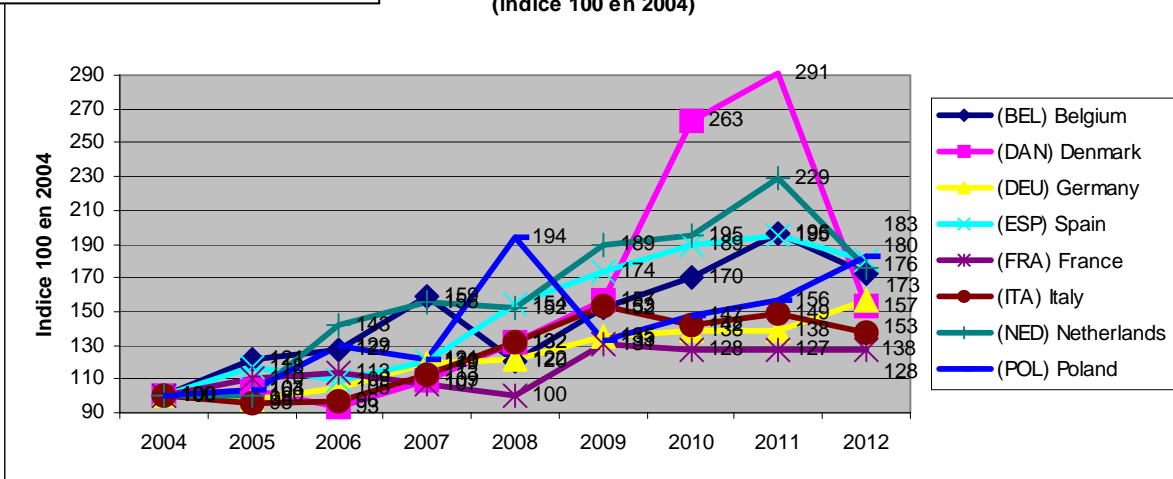


Spécialiste vergers-fruits
Valeur ajoutée nette d'exploitation /1 € de salaire

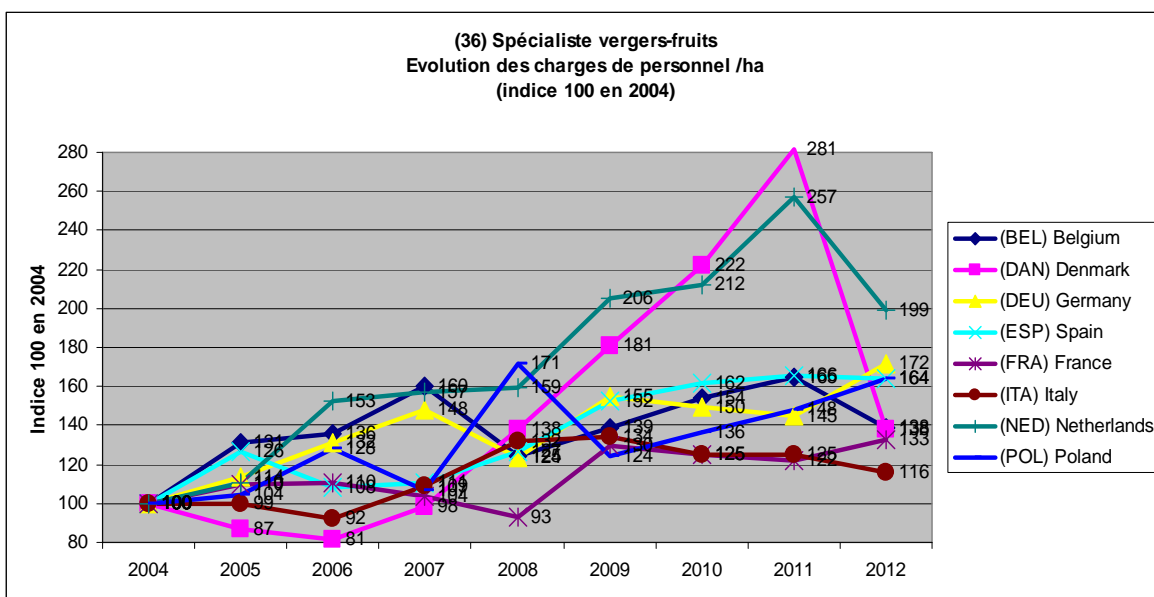


Source : RICA
Européen
Elaboration : SSP

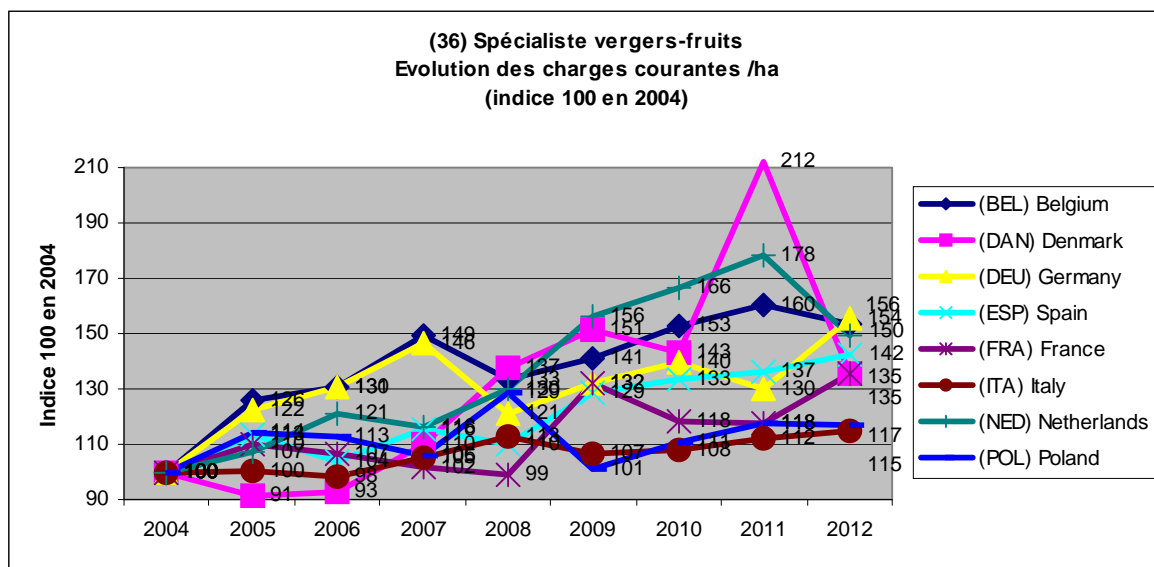
(36) Spécialiste vergers-fruits
Evolution des dépenses de personnel
(indice 100 en 2004)



(36) Spécialiste vergers-fruits
Evolution des charges de personnel /ha
(indice 100 en 2004)

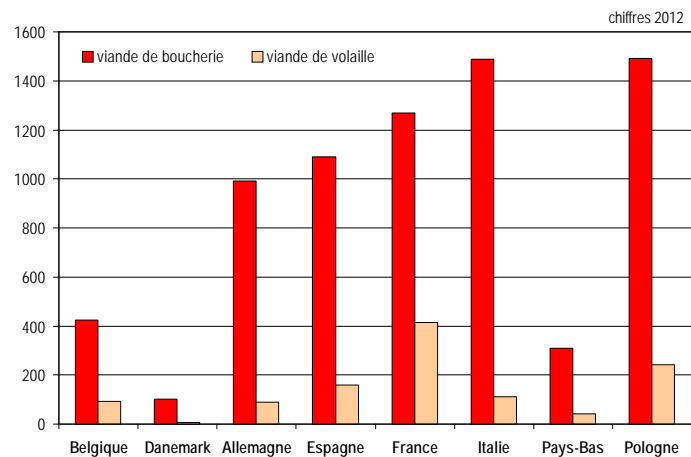


(36) Spécialiste vergers-fruits
Evolution des charges courantes /ha
(indice 100 en 2004)

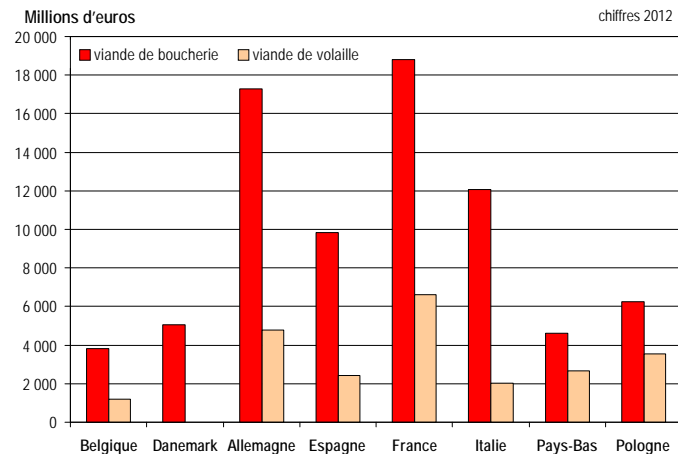


Annexe entreprises de transformation viandes de boucherie et de viande de volaille

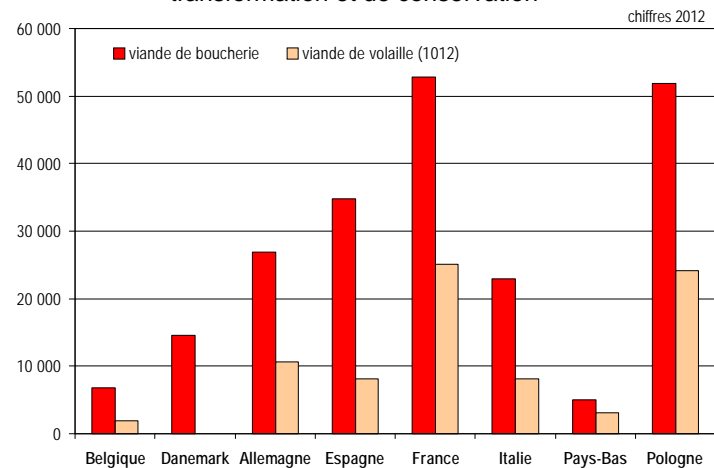
Nombre d'entreprises de transformation et de conservation



Chiffre d'affaires des entreprises de transformation et de conservation



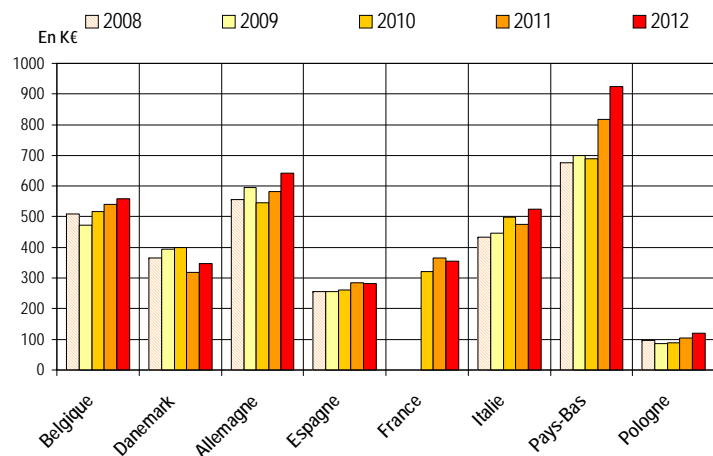
Nombre de personnes occupées par les entreprises de transformation et de conservation



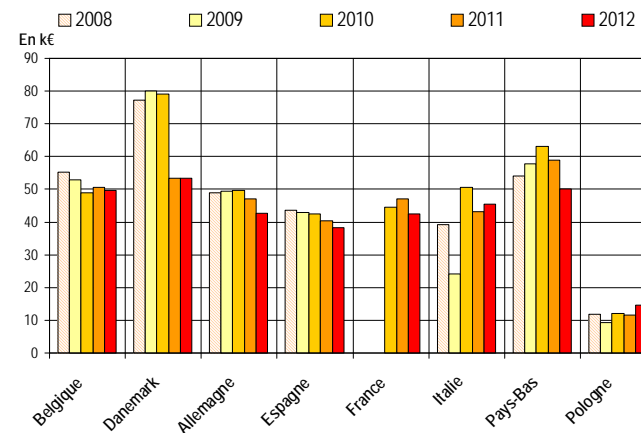
Source : Extraction IAA Eurostat (Elaboration SSP)	
--	--

Viande de boucherie

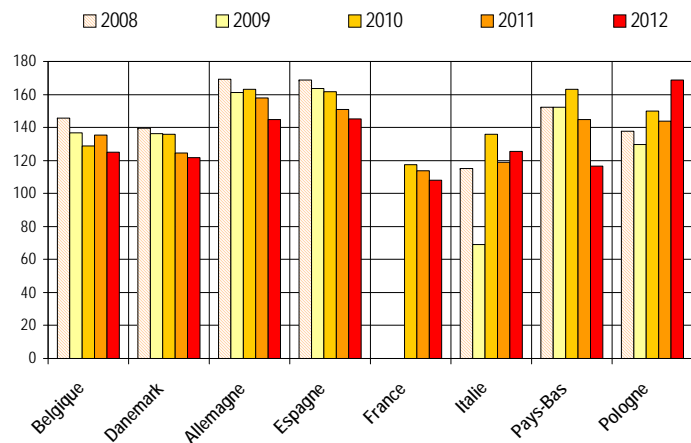
Viande de boucherie - Chiffre d'affaires par personne occupée



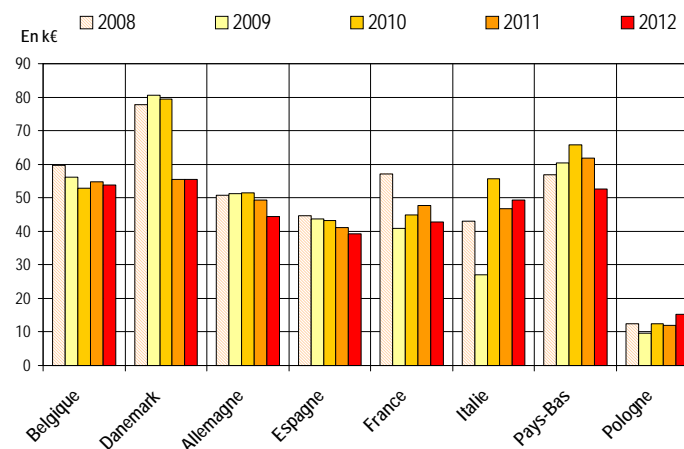
Viande de boucherie - Productivité apparente du travail (valeur ajoutée brute par personne occupée)



Viande de boucherie - Productivité du travail ajustée par les salaires (productivité apparente du travail par coût moyen de personnel)

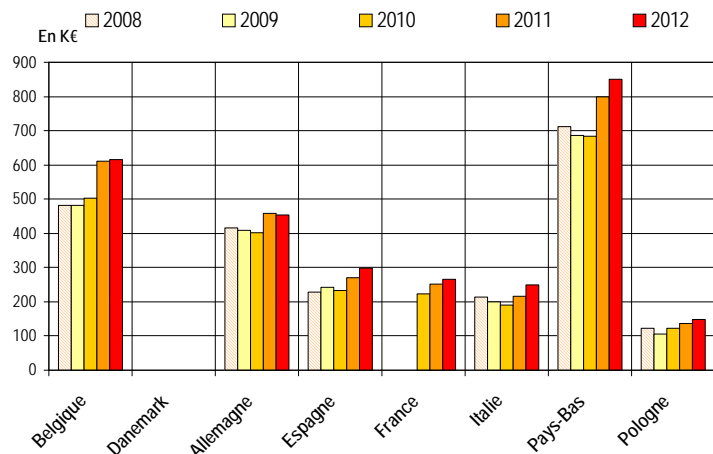


Viande de boucherie - Valeur ajoutée par salarié

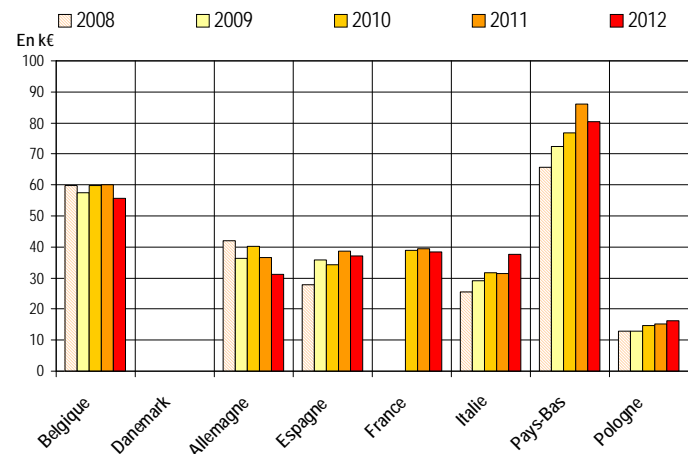


Source : Extraction IAA Eurostat (Elaboration SSP)

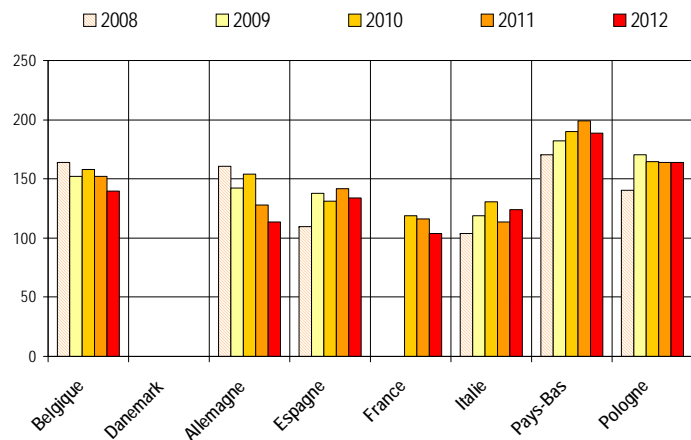
Viande de volaille - Chiffre d'affaires par personne occupée



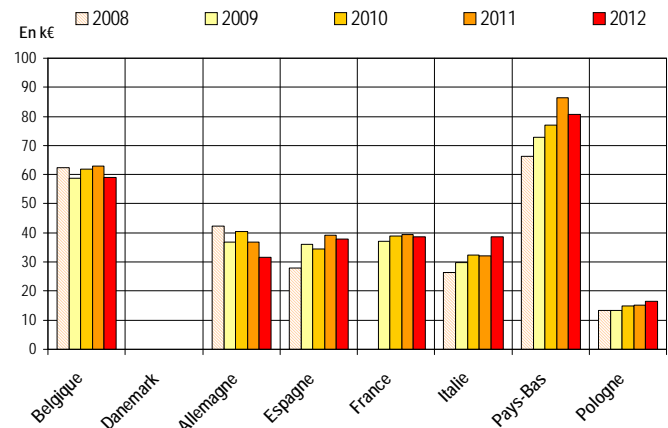
Viande de volaille - Productivité apparente du travail (valeur ajoutée brute par personne occupée)



Viande de volaille - Productivité du travail ajustée par les salaires (productivité apparente du travail par coût moyen de personnel)



Viande de volaille - Valeur ajoutée par salarié



Source : Extraction IAA Eurostat (Elaboration SSP)

Annexe Viande de boucherie (Source : Extraction IAA Eurostat (Elaboration SSP)

Part des dépenses de personnel dans la valeur de la production

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	6,9	8,1	6,8	6,5	6,7
Danemark	15,4	14,9	14,7	13,0	12,4
Allemagne	5,1	5,1	5,5	5,0	4,4
Espagne	10,5	10,5	10,3	9,7	9,7
France	:	12,3	12,4	11,8	11,6
Italie	7,4	7,1	7,1	7,1	6,4
Pays-Bas	5,0	5,2	5,6	4,9	4,5
Pologne	9,3	8,8	9,4	8,0	7,5

Source INSEE - SSP

Coûts moyens de personnel (coûts de personnel par salarié (1 000 EUR)

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	37,8	38,6	38,0	37,3	39,7
Danemark	55,4	58,8	58,3	42,8	43,8
Allemagne	28,9	30,7	30,4	29,8	29,5
Espagne	25,9	26,2	26,3	26,7	26,3
France	:	34,4	38,0	41,4	39,3
Italie	34,0	34,8	37,2	36,3	36,2
Pays-Bas	35,4	37,9	38,7	40,7	43,0
Pologne	8,6	7,2	8,0	8,0	8,7

Part des salariés dans le nombre de personnes occupées

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	92,2	94,1	92,8	92,3	92,2
Danemark	99,5	99,5	99,5	96,1	96,2
Allemagne	96,3	96,7	96,5	95,6	95,6
Espagne	97,9	98,2	98,2	97,9	97,4
France	:	:	99,4	99,0	99,3
Italie	91,0	88,9	90,7	92,3	92,0
Pays-Bas	95,0	95,9	96,0	95,5	95,4
Pologne	94,7	95,6	95,9	96,2	96,3

Part des charges sociales des employeurs en pourcentage des dépenses de personnel

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	28,3	26,1	28,6	28,8	28,7
Danemark	10,9	10,4	10,7	11,3	10,8
Allemagne	16,8	17,1	16,8	16,9	17,1
Espagne	20,7	20,6	20,8	20,9	20,8
France	:	29,2	29,4	30,1	30,5
Italie	28,0	27,0	27,6	27,2	27,6
Pays-Bas	19,5	20,2	20,3	19,5	20,5
Pologne	17,6	17,7	17,7	17,4	19,1

Excédent brut d'exploitation/Chiffre d'affaires (taux brut d'exploitation)

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	4,0	3,5	2,7	3,0	2,3
Danemark	6,1	5,5	5,2	3,8	3,2
Allemagne	3,8	3,3	3,7	3,2	2,2
Espagne	7,2	6,6	6,4	5,0	4,4
France	1,7	2,2	2,1	1,7	1,0
Italie	1,9	-1,5	3,4	2,0	2,3
Pays-Bas	3,0	3,1	3,8	2,5	1,0
Pologne	3,8	2,8	4,8	3,6	5,2

Annexe viande de volaille (Source : Extraction IAA Eurostat (Elaboration SSP)

Part des dépenses de personnel dans la valeur de la production

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	7,7	7,9	7,4	6,3	6,2
Danemark	:	:	:	:	:
Allemagne	7,6	7,5	8,2	7,8	7,1
Espagne	11,4	11,2	11,5	10,3	9,5
France	:	14,5	15,2	14,2	14,9
Italie	11,7	12,7	12,8	13,2	11,9
Pays-Bas	5,9	6,2	6,2	5,6	5,2
Pologne	8,5	7,9	8,1	7,4	7,2

Coûts moyens de personnel (coûts de personnel par salarié (1 000 EUR)

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	36,4	37,9	37,9	39,5	39,8
Danemark	:	:	:	:	:
Allemagne	26,2	25,6	26,1	28,7	27,5
Espagne	25,5	25,9	26,1	27,3	27,8
France	:	32,3	32,6	33,9	37,0
Italie	24,7	24,4	24,2	27,6	30,4
Pays-Bas	38,6	39,8	40,4	43,2	42,7
Pologne	9,3	7,6	8,8	9,2	9,9

Part des salariés dans le nombre de personnes occupées

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	95,7	98,0	97,0	95,5	94,4
Danemark	:	:	:	:	:
Allemagne	99,3	99,0	99,4	99,3	99,4
Espagne	99,5	99,0	99,5	98,8	97,8
France	:	:	99,9	99,9	99,9
Italie	97,7	97,6	97,8	98,1	97,7
Pays-Bas	98,7	99,6	99,7	99,7	99,7
Pologne	97,8	98,2	98,3	98,9	98,1

Part des charges sociales des employeurs en pourcentage des dépenses de personnel

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	30,1	27,8	28,4	31,8	29,7
Danemark	:	:	:	:	:
Allemagne	17,1	17,3	17,3	17,7	17,6
Espagne	23,7	23,5	23,4	23,4	24,1
France	:	27,1	27,6	28,1	28,4
Italie	21,9	25,7	23,1	23,7	22,1
Pays-Bas	18,6	18,1	18,0	19,1	20,0
Pologne	18,2	18,0	18,2	18,5	20,0

Excédent brut d'exploitation/Chiffre d'affaires (taux brut d'exploitation)

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique	5,2	4,2	4,6	3,7	2,9
Danemark	:	:	:	:	:
Allemagne	3,8	2,7	3,6	1,8	0,9
Espagne	1,1	4,1	3,6	4,3	3,3
France	:	2,1	2,8	2,2	0,6
Italie	0,7	2,6	4,2	2,0	3,2
Pays-Bas	3,9	4,8	5,3	5,4	4,5
Pologne	3,2	5,2	4,8	4,4	4,4

ANNEXES
RELATIVES AUX PARTIES 3 ET 4

Annexe : Les différences de charges selon le RICA
(Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS)

Tableau 1 : Comparaison du coût moyen du travail horaire pour un employeur, comprenant les salaires et les charges sociales de la main d'œuvre salariée

<i>Secteur maraîchage, fleurs et horticulture, fruits, et autres cultures permanentes</i>	France	Espagne	Allemagne
Salaires horaires – valeurs moyennes sur 5 ou 6 ans	12,4 € (de 2008 à 2013)	6,9 € (de 2009 à 2013)	7,9 € (de 2008 à 2012)
	<i>Écart avec la France</i>	-5,5 €	-4,5 €
Salaires horaires – valeurs 2013	13,2 €	7,1 €	8,2 €
	<i>Écart avec la France</i>	-6,1 €	-5 €

Source : RICA, Eurostat.

Tableau 2 : Comparaison de la structure des charges au sein des exploitations en France, Espagne et Allemagne
Moyennes en €

<i>Secteur maraîchage, fleurs et horticulture, fruits, et autres cultures permanentes</i>	France	<i>Part en %</i>	Espagne	<i>Part en %</i>	Allemagne	<i>Part en %</i>
Frais spécifiques (frais spécifiques aux cultures, à l'élevage et aux forêts, dont semences, engrais, aliments frais vétérinaires, etc.)	49 522 €	22 %	15 678 €	33 %	41 118 €	24 %
Frais généraux (bâtiment, énergie, travaux par tiers, eau, assurance, etc.)	77 532 €	35 %	11 039 €	23 %	58 304 €	34 %
Amortissements	23 814 €	11 %	4 302 €	9 %	21 915 €	13 %
Facteurs externes (salaires, fermages et intérêts payés)	72 715 €	33 %	16 063 €	34 %	48 284 €	28 %
<i>Dont salaires</i>	55 685 €	25 %	17 174 €	30 %	39 689 €	23 %
Total des charges	223 583 €	100 %	47 082 €	100 %	169 621 €	100 %
Superficies agricole utile moyennes	16,6 ha		13,3 ha		10,45 ha	

Source : RICA, Eurostat.

**Annexe : Illustrations des structures de l'emploi agricole et agroalimentaires
dans les sept pays concernés**

(Source : Ambassades de France – élaboration MAAF/SG/SDTPS)

Tableau 1 : États-Unis d'Amérique – statistiques sur l'emploi du secteur des fruits et légumes

Secteur horticulture	fruits, légumes,	Nombre moyen d'employé par mois	Nombre annuel total d'employés	Employés moins de 150 jours	Employés plus de 150 jours	Nombre d'heures travaillées par semaines
<i>En Milliers</i>						
2012		431,6	1 351,2	883,6	467,7	40,2

Tableau 2 : Danemark – statistiques sur l'emploi dans le maraîchage

<i>Maraîchage – 2013</i>	Effectifs de salariés	Part en %
Culture de céréales, légumineuses et graines oléagineuses	4 144	53 %
Culture de légumes, melon, racines et tubercules	1 704	22 %
Autres cultures non saisonnières	1 454	19 %
Cultures de fruit à pépins et noyaux	239	3 %
Culture d'autres fruits et noix	101	1 %
Épices et cultures aromatiques et pharmaceutiques	105	1 %
Autres cultures saisonnières	84	1 %

Tableau 3 : Pays-Bas – statistiques sur l'emploi de l'horticulture et du maraîchage

<i>Emplois en effectifs dans l'horticulture et le maraîchage</i>		2011	Part de la main d'œuvre permanent / saisonnière en %
Production sous serre	Main d'œuvre permanente	41 500	43 %
	Main d'œuvre saisonnière	55 700	57 %
	Ensemble	97 200	100 %
Production de plein champs	Main d'œuvre permanente	27 400	28 %
	Main d'œuvre saisonnière	70 400	72 %
	Ensemble	97 800	100 %
Ensemble production sous serre et de plein champs	Main d'œuvre permanente	68 900	35 %
	Main d'œuvre saisonnière	126 100	65 %
	Ensemble	195 000	100 %

Tableau 4 : Pologne – structure de la main d'œuvre en agriculture

<i>Ensemble agriculture</i> UTA milliers	Total main d'œuvre	Main d'œuvre familiale	Salariés permanents	Salariés temporaires
2010	2 101,4	1 981,9	75,3	28,2
<i>Part en %</i>		94 %	3,6 %	1,3 %

Tableau 5 : Pologne – main d'œuvre agricole et superficie des exploitations

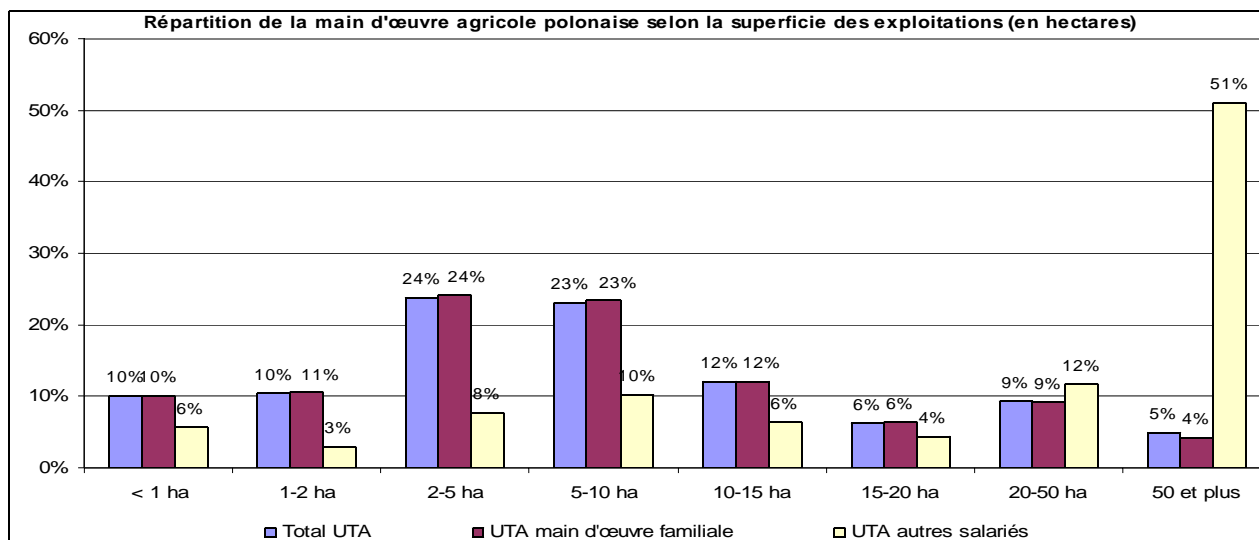


Tableau 6 : Pologne – typologie de la main d'œuvre agricole selon le type d'exploitations

Salariés en UTA – 2010 (hors main d'œuvre familiale)	Salariés permanents	Salariés temporaires	Services par tiers personnes	Entraide agricole	Autres	Total
Total exploitations	75 275	28 197	2 135	6 806	6 985	119 399
<i>Part en %</i>	63 %	24 %	2 %	6 %	6 %	100 %
Exploitations individuelles	36 563	25 457	1 778	6 806	0	70 604
<i>Part en %</i>	52 %	36 %	3 %	10 %	0 %	100 %
Exploitations en forme sociétaires	38 712	2 740	358	0	6 985	48 795
<i>Part en %</i>	79 %	6 %	1 %	0 %	14 %	100 %

Tableau 7 : Allemagne – typologie de la main d'œuvre agricole selon la superficie des exploitations

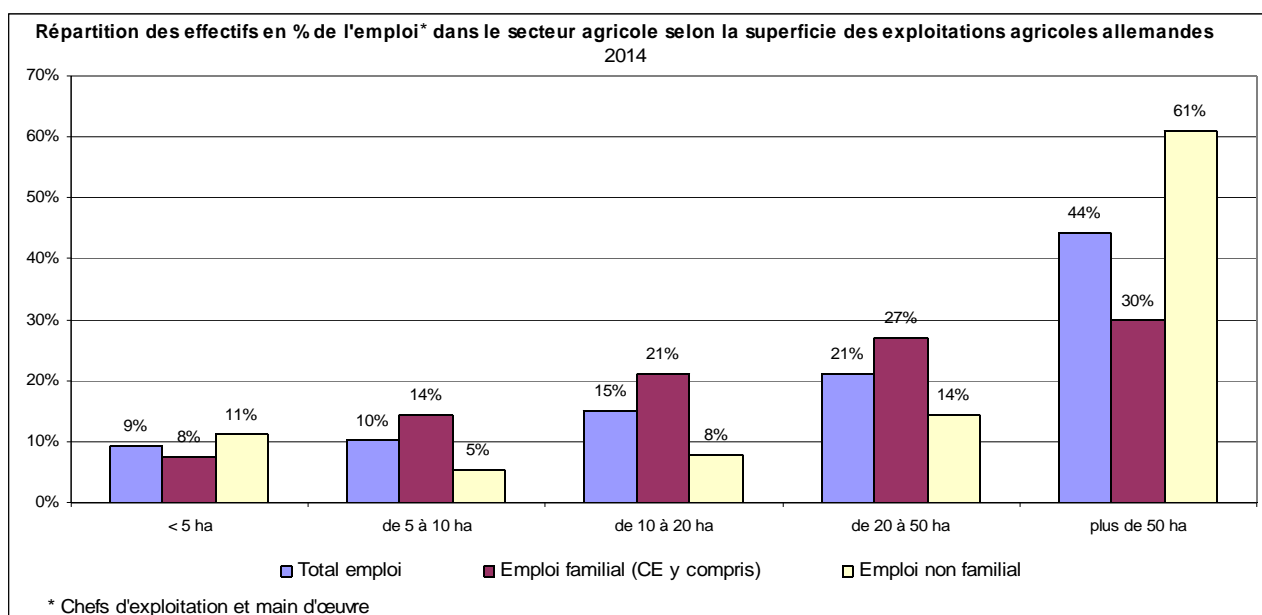


Tableau 8 : Allemagne – effectifs de l'emploi agricole selon la typologie de la main d'œuvre

2013	Emplois familiaux temps complet	Emplois familiaux temps partiel	Salariés permanents temps complet	Saisonniers	Total
En personnes	18,6	325,1	123,4	314,4	943,4
<i>Part en %</i>	<i>19 %</i>	<i>34 %</i>	<i>13 %</i>	<i>33 %</i>	<i>100 %</i>
En UTA	303,3		219,4		522,7
<i>Part en %</i>	<i>58 %</i>		<i>42 %</i>		<i>100 %</i>

Tableau 9 : Espagne – effectifs de l'emploi agricole selon la typologie de la main d'œuvre

Effectifs	2009	2010	2011	2012	2013
Agriculture totale	653 000	619 000	664 000	640 000	628 000
Dont main d'œuvre salariée	204 000	206 500	207 500	171 000	168 000
<i>Part en %</i>	<i>31 %</i>	<i>33 %</i>	<i>31 %</i>	<i>28 %</i>	<i>27 %</i>

Tableau 10 : Espagne – Répartition de la main d'œuvre agricole selon la dimension économique des exploitations

Dimension économique des entreprises en €	8 000€ 25 000€	25 000€ 50 000€	50 000€ 100 000€	100 000€ 500 000€	>= 500 000€
Horticulture					
Répartition des entreprises en %	16 %	23 %	28 %	26 %	5 %
UTA moyen	0,3	0,6	0,7	2,0	9,3
Fruits (hors viticulture)					
Répartition des entreprises en %	60 %	17 %	12 %	10 %	0 %
UTA moyen	0,2	0,4	1,1	2,7	-

Tableau 11 : Danemark – Emploi agricole et taille des exploitations

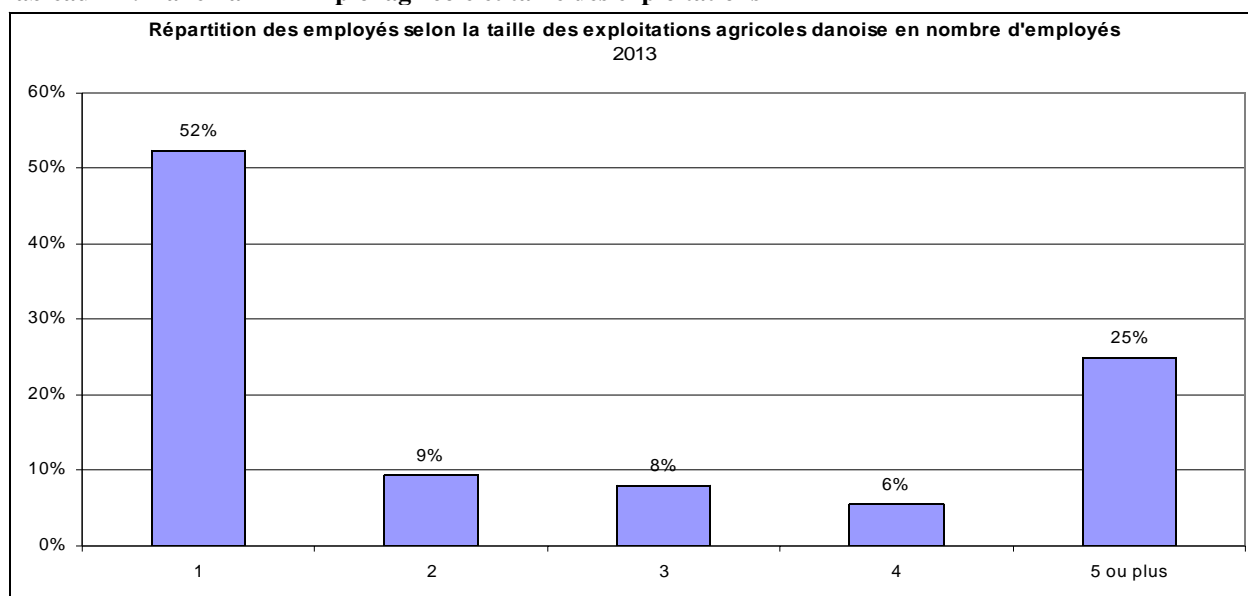


Tableau 12 : Danemark – Emploi dans le secteur agroalimentaire de l'industrie des viandes

<i>Industrie de la viande – 2013</i>	Effectifs de salariés	<i>Part en %</i>
Production de porc	7 350	58 %
Production d'autre viande	1 858	15 %
Préparation et conservation de viande de volailles	752	0,6 %
Production de viande et de produits dérivés de volailles	2 771	3 %
Total	13 658	22 %

Tableau 13 : Pays-Bas – Emploi dans le secteur agroalimentaire de l'industrie des viandes

<i>Nombre d'emplois</i>	2011
Abattoirs (hors volaille)	9 300
Abattoirs de volaille	6 500
Transformation de viande	8 300

Tableau 14 : États-Unis d'Amérique – Emploi dans le secteur de l'abattage et de la découpe de la viande

Secteur abattage et découpe de la viande	Nombre moyen d'employé par mois	Nombre d'heures travaillées par semaines
<i>En Milliers</i>		
2012	483,5	40,8

Annexe : Tableau comparatif des salaires entre les sept pays interrogés et la France
(Source : Ambassades de France - élaboration MAAF/SG/SDTPS)

I. Salaires minimums

	France	États-Unis d'Amérique	Pologne	Allemagne	Espagne	Pays-Bas	Danemark	Italie
Existence d'un salaire minimum national ?	Oui	Oui au niveau fédéral, mais les États fédérés peuvent fixer leur propre salaire minimum	Oui	Oui, depuis le 1 ^{er} janvier 2015 avec un délai d'application de 2 ans jusqu'au 1 ^{er} janvier 2017	Oui	Non : variables selon les conventions collectives	Non : variables selon les conventions collectives	Non : variables selon l'équivalent des conventions collectives (CCNL), sachant que celles-ci ne couvrent pas tous les secteurs ni tous les types de contrats + Possibilité d'adaptation des conventions au niveau provincial
Existe-t-il un salaire minimum spécifique aux secteurs agricoles et/ou agroalimentaires ?	Oui, des accords salariaux conventionnels peuvent fixer un salaire min. supérieur au SMIC	Non	Non	Avant 2015 : existence d'un salaire minimum conventionnel	Oui : existence d'un salaire min. interprofessionnel + de salaires minimums prévus par conventions collectives	Oui, notamment pour le secteur des cultures sous serres	Oui : existence d'un salaire min. spécifique agriculture, d'un autre spécifique horticulture et pépinière, et d'un autre spécifique abattage	Oui : existence d'un salaire min. spécifique agriculture et un spécifique aux ouvriers des industries agro-alimentaires. Mais les conventions collectives par secteur peuvent aussi être déclinées au niveau provincial
Durée légale du travail	35 h / semaine	40 h / semaine	40 h / semaine	40 h / semaine	40 h / semaine (1826 h / année en moyenne en agriculture)	40 h / semaine	37 h / semaine	40 h / semaine

Niveau du salaire minimum horaire en vigueur dans AGRICULTURE	9,43 €	<p>6,49 € mais 22 États ont un salaire min. > au salaire min. fédéral, 3 États ont un salaire min. < au salaire min. fédéral, 5 États n'ont pas fixés de salaire min. et un État a un salaire min. variant</p> <p>Par exemple Californie (plus grand État producteur de fruits) : 8,05 €</p>	2,41 €	<p>Portage progressif du salaire minimum de la branche au salaire minimum national :</p> <p>1) pour les nouveaux länder d'Ouest : 7,40 € en 2015, 8,00 € en 2016, 8,60 € de janv. à oct. 2017, et 9,10 € pour la fin 2017</p> <p>2) pour les anciens länder d'Est : 7,20 € en 2015, 7,90 € en 2016, 8,60 € de janv. à oct. 2017, 9,10 € pour la fin 2017</p>	4,33 €	<p>Fixé selon l'âge du salaire</p> <p>Salaire de base à 21 ans = 9,12 €</p> <p>En dessous de 21 ans : inférieur à 9,12 € en dessous de 21 ans, puis existence de salaires minimums par tranches au-delà de 21 ans (environ 13 € à 23 ans et au-delà)</p>	<p>Fixé selon niveau d'emploi :</p> <p><u>Agriculture</u> Employé : 17,08 € Employé (-1 an) : 17,74 € Employé qualifié (+1 an) : 18,01 €</p> <p><u>En horticulture et dans les pépinières</u> Employé qualifié : 18,13 € Employé semi-qualifié : 17,86 € Autre employé : 17,52 €</p>	<p>De 4,89 € à 7,18 € selon niveau de compétences associé (tâches complexes ou exécution)</p>
Niveau du salaire minimum horaire en vigueur dans le secteur DECOUPE / ABATTAGE DE VIANDE	9,43 €	<p>6,49 € avec des variations selon les États : voir ci-dessus</p> <p>Par exemple Nebraska (plus grand État abatteur de bétail) : 6,49 €</p>	2,41 €	<p>Portage progressif du salaire minimum de la branche au salaire minimum national :</p> <p>8,00 € de déc. 2014 à sept. 2015, 8,60 € d'octobre 2015 à nov. 2016, 8,75 € de déc. 2016 à déc. 2017</p>	<p>Fixé selon niveau d'emploi : 12,93 € pour un cadre technique sup. 9,25 € pour un contremaître, 8,89 € pour un conducteur mécanique, 8,75 € pour un OS 1ère classe, 8,62 € pour un OS 2ème classe, 8,10 € pour un manœuvre</p>		17,66 €	<p>Ouvriers des industries agroalimentaires : De 5,40 € à 7,95 € (selon niveau de compétence)</p>
Dérogations ou particularités		1) Pour les États ayant un salaire min. < à celui de	Dérogation pour la première année et deuxième	Dès le 1 ^{er} janvier 2017, les salaires minimums				Majoration pour les contrats à durée déterminée

		<p>l'État fédéral : les entreprises dont le chiffre d'affaires > 500 000 \$ ou celles qui commercialisent à l'extérieur de l'État , le salaire minimum fédéral s'applique ;</p> <p>2) Pas de salaire minimum pour les petites exploitations agricoles (« small farms »), définies comme celles avant employé moins de 500 jours de travail salarié par trimestre au cours de l'année N-1 (soit environ 7 personnes employées par jour).</p>	<p>d'embauche d'un salarié : possibilité de le payer respectivement 80 % et 90 % du salaire minimum, soit pour une 1^{ère} année 1,92 € et 2,16 € pour une 2^e année.</p>	<p>conventionnels ne pourront plus être inférieurs au salaire minimum national.</p>				<p>aboutissant à +30,44 % que la rémunération d'un travailleur à durée indéterminée, soit salaire minimum de 6,38 à 9,37 €/ h pour les salariés agricoles, et de 7,04 à 10,37 € pour les ouvriers des industries agroalimentaires.</p>
--	--	--	---	---	--	--	--	--

II. Salaires horaires bruts réels moyens

		France	États-Unis d'Amérique	Pologne	Allemagne	Espagne	Pays-Bas	Danemark	Italie
Agriculture									
Moyennes horaires	Salariés permanents	12,1 € secteur spécifique maraîchage, horticulture, fruit)							
	Salariés non permanents	10,2 € (secteur spécifique maraîchage, horticulture, fruit)	9,61 € (secteur spécifique fruits, maraîchage, horticulture)		9,92 € en moyenne dont : 13,85 € pour un salarié cadre ou qualifié de longue expérience, 8,91 € pour un salarié qualifié, 8,76 € pour un salarié non qualifié (valeurs 2010)	9,60 € pour un salarié qualifié 8,73 € pour un ouvrier agricole (pour une durée annuelle moyenne de 1826 heures et agriculture, valeurs 2012)	21,60 € mais écarts importants selon la taille des entreprises : 20,01 € dans les entreprises employant de 1 à 10 personnes et jusqu'à 28,55 € dans les entreprises au-delà de 500 personnes (valeurs 2012)		8,02 € (secteur large agriculture et services connexes, valeurs 2014)
Moyennes mensuelles	Salariés permanents	1 840 € secteur spécifique maraîchage, horticulture, fruit)	1 684 € secteur spécifique fruits, maraîchage,		1 851 € en moyenne dont : 2 549 € pour un	1 461 € pour un salarié qualifié,			1 395,17 € secteur large agriculture et services connexes,

	Salariés non permanents	1 540 €(secteur spécifique maraîchage, horticulture, fruit)	horticulture)		salarié cadre ou qualifié de longue expérience, 1 690 €pour un salarié qualifié, 1 581 €pour un salarié non qualifié (valeurs 2010)	1 328 €pour un ouvrier agricole (valeurs 2012)			valeurs 2014)
Découpe / abattage de viande									
Moyennes horaires	Salariés permanents	14,0 €(uniquement entreprises relevant du régime de protection sociale agricole)	13,62 €(secteur spécifique abattage / découpe)	6 € (secteur large de l'industrie agroalimentaire sachant que les salaires sont plus élevés pour l'industrie des boissons et du tabac)		11,94 €pour les travailleurs qualifiés (secteur large des industries manufacturières, valeurs 2012)			11,34 €(secteur spécifique travail et conservation de la viande et production de produits à base de viande, valeurs 2014)
	Salariés non permanents	11,5 € (uniquement entreprises relevant du régime de protection sociale agricole)							
Moyennes mensuelles	Salariés permanents	2 122 € (uniquement entreprises relevant du régime de protection sociale agricole)	2 542 €			1 816,55 € pour les travailleurs qualifiés (secteur large des industries manufacturières, valeurs 2012)			1 972,67 € (secteur spécifique travail et conservation de la viande et production de produits à base de viande, valeurs 2014)

III. Rémunérations des heures supplémentaires

	France	États-Unis d'Amérique	Pologne	Allemagne	Espagne	Pays-Bas	Danemark	Italie
Les heures supplémentaires sont-elles majorées pour les salariés agricoles et de l'agroalimentaire ?	Oui	Non, la législation relative aux heures supp. Ne s'applique pas aux exploitations agricoles	Oui, limitée à 13h / jour, 48 h / semaine et 150 h par an (soit au maximum 5 h / jour, 8 h / semaine, 150 h / an).	Oui, soit majorées, soit converties en heures de repos ou congés	Oui, soit payées, soit compensées (plus souvent compensées dans le secteur agricole)	Selon convention collective	Oui mais différences selon conventions collectives	Oui mais différences selon conventions collectives
Si oui, à quel niveau sont-elles majorées ?	+25 % pour les 8 premières heures, +50 % au-delà de 8 heures	Dans les autres cas, majoration de +50 % à partir de la 4 ^{ie} heure de travail par semaine	+100 % pour les heures supplémentaires de nuit, dimanche et jours fériés et +50 % pour les autres heures supplémentaires	<u>Agriculture</u> : +25 % <u>Agroalimentaire</u> : selon la convention collective sachant que 37 % des entreprises ne sont pas couvertes par ses conventions Exemple convention collective régionale du secteur de la viande Berlin : +25 %	+75 %	Exemple du secteur des cultures sous serres : +50 % pour les heures supplémentaires de 21h à 3h, +35 % de 3h à 21 h, +20 % les samedi après-midi si non prévu, +100 % pour le samedi de 00h00 à 3h et de 21h à 24h	<u>Agriculture</u> : +30 % pour les 2 premières heures supp. et +80 % au-delà. <u>Horticulture</u> : +50 % pour les deux premières heures supp. Et +100 % au-delà Attention pour ces deux secteurs : les heures supplémentaires sont majorées si effectuées en dehors de 6h -8h <u>Secteur abattage et la découpe de viande</u> : bonus de 10,41 € pour chaque heure supp. (soit 58 % du tarif normal)	<u>Agriculture</u> : +25 % pour les heures supplémentaires, +40 % pour les heures supplémentaires effectuées sur jours non ouvrables
Est-ce une spécificité	Non		Non, même principe	Spécificités selon		Spécificités selon	Spécificités selon	Spécificités selon les

agricole agroalimentaire ?			que les autres secteurs de l'économie	les conventions collectives		les conventions collectives	les conventions collectives	conventions collectives
Particularités / dérogations		Spécificité des exploitations agricoles : pas de majoration des heures supplémentaires	Travailleurs mobiles travaillant en dehors de la société : possibilité de remplacer la majoration par une somme forfaitaire	Obligation de création d'un compte épargne-temps pour chaque salarié pour les heures supplémentaires qui ne peuvent être facturés, jusqu'à la limite de 520 heures, pour conversion en temps libre				

Annexe : Tableau comparatif des salaires entre les sept pays interrogés et la France

I. Régimes de protection sociale applicables à l'agriculture et à l'agroalimentaire et charges sociales

	France	États-Unis d'Amérique	Pologne	Allemagne	Espagne	Pays-Bas	Danemark	Italie
Existe-t-il un régime de protection sociale spécifique à l'agriculture ?	<p>Oui, existence d'un régime spécifique pour les salariés agricoles d'une part, et d'un autre pour les exploitants agricoles d'autre part gérés par la Mutualité Sociale Agricole.</p> <p>Les salariés de l'agroalimentaire relèvent du régime des salariés agricoles s'ils travaillent au sein d'une coopérative, sinon ils relèvent du régime général de protection sociale.</p>	<p>Non, il n'existe d'ailleurs pas de régimes sociaux comparables aux régimes européens aux USA (logique d'assurance privée facultative)</p>	<p>Oui, depuis 1991 le KRUS gère la protection sociale des exploitants agricoles ; les salariés agricoles et de l'agroalimentaire sont assurés à la sécurité sociale nationale (ZUS) et au Fond National de la Santé (NFZ) identique aux salariés des autres secteurs</p>	<p>Oui, depuis 2013 géré par SVLFG mais il est introduit depuis cette date un barème de cotisation uniforme pour tout l'Allemagne avec une période de transition de 3 ans jusqu'en 2017 pour l'atteindre.</p> <p>Il n'existe néanmoins pas de régime de protection sociale spécifique à l'agroalimentaire, les salariés dépendent du régime général de protection sociale.</p>	<p>Oui et non : intégration du régime spécial agricole au régime général à compter du 1^{er} janvier 2012 avec une période transitoire qui est encore en cours</p>	<p>Non : les salariés agricoles et de l'agroalimentaire relèvent des assurances sociales des salariés</p>	<p>Non mais la protection sociale agricole différents selon les conventions collectives sectorielles</p>	<p>Non, les salariés agricoles sont pris en charge par le système général</p>
Particularités		<p>Il n'existe pas d'allocation familiale ; l'assurance accident du travail et chômage est géré au niveau des États et dans nombre d'entre eux, l'assurance</p>	<p>Prélèvement à la source de l'impôt</p>		<p>1) Dérapage des prestations chômage qui sont inscrites au budget de l'État de l'ordre de 4,4 Md€ en 2013</p> <p>2) Certains salariés</p>	<p>Deux types d'Assurance : un régime d'assurances nationales couvrant tous les résidents légaux, et un régime d'assurances pour les salariés qui</p>	<p>Principe de non affectation de dépenses spécifiques à ces recettes dans les comptes danois</p>	

		n'est obligatoire qu'à partir d'un certain effectif et relève de l'assurance privée ; l'assurance maladie relève également de l'assurance privée (« Affordable Care Act » voté en 2010 pas encore entré en vigueur).			sont encore affiliés à la sécurité sociale sectorielle et bénéficient du régime transitoire où <i>les cotisations patronales resteront réduites pendant 20 ans</i> à compter du 01/01/2012 : réduction du taux employé : -0,07 % réduction du taux employeur : -6,45 %	couvre au titre d'une activité professionnelle Le régime national est prélevé à la source en même temps que les impôts		
Si oui, description de la structure de financement du régime	13,7 M€de recettes dont : 51 % de financement professionnel, 11 % de financement par des taxes et impôts, et 38 % par d'autres recettes			3,7 M€dont une part importante du financement provient de l'impôt Objectif 2017 = régime exclusivement financé par des cotisations sociales	Recettes : à 83,3 % composée de cotisations sociale et à 13,6 % de transferts entre administrations publiques			Financement du régime général par les cotisations et dans une moindre mesure par la fiscalité
Quels sont les taux de cotisations sociales à la charge du salarié ?	<u>Maraîchage / horticulture / fruits</u> = 22,56 % dont 6,96 % conventionnel <u>Abattage et découpe de viandes⁹</u> = 21,80 % dont 6,20 %	7,65 %	21,51 %	<u>Agroalimentaire</u> = 19,575 % <u>Agriculture</u> = 10,85 % + une cotisation forfaitaire selon la valeur de surface agricole corrigée pour l'assurance santé (entre 86 et	Travailleurs fixes = 6,25 % (dont 4,70 % sur un salaire min. de 757 €et max. de 3 064 €) Travailleurs temporaires = 6,3% (dont 4,70 % sur un salaire min. de 757 € et max. de 3 064 €)	Régime national = 31,15 % sur des rémunérations plafonnées à 33 363 € + prime fixe d'environ 1 141 €/an	<u>Horticulture</u> = 4,33 % + 12,15 €/mois + environ 65 €/mois facultatif <u>Abattage</u> = 4 % + 12,15 €/mois + environ 65 €/mois facultatif	9,19 %

Quels sont les taux de cotisations sociales à la charge de l'employeur ?	conventionnel			533 €				
	<u>Maraîchage / horticulture / fruits</u> = 42,04 % dont 10,06 % conventionnel <u>Abattage et découpe de viandes¹⁰</u> = entre 43,14 % et 49,52 % dont 10 % conventionnel	15,55 %	20,61 %	<u>Agroalimentaire</u> = 19,575 % <u>Agriculture</u> = 11 %	<u>Secteur légumes</u> = entre 38,50 % et 39,75 % <u>Secteur cultures pérennes</u> = entre 41,40 % et 42,65 % <u>Industrie de la viande</u> = entre 40,15 % et 41,40 %	17,88 %	21,66 % + sommes forfaitaires de 90,37 €/ mois au total	32,70 %
Que recouvrent ces cotisations ?	Maladie, vieillesse, retraite complémentaire, prestations familiales, accidents du travail, logement, solidarité autonomie, médecine du travail, chômage, emploi et formation professionnelle	Assurance vieillesse, invalidité, survivants, hospitalisation, chômage et accidents du travail.	Retraite, invalidité, maladie professionnelle ; accident du travail, chômage, maladie.		Retraite, maladie, maternité, invalidité, décès, chômage, garantie salariale, formation professionnelle, accident du travail et maladie professionnelles.	Assurances nationales : vieillesse, survivants, maladie, santé, famille Assurances salariés : maladie, travail et revenus selon capacité de travail, invalidité, chômage	Maladie, maternité, accident du travail-maladies professionnelles, invalidité, vieillesse, survivants et chômage (prestations familiales couvertes par un régime universel aux résidents danois)	Invalidité, vieillesse, chômage, prestations familiales, maladie, maternité (entre autres)

II. Les exonérations de charges sociales s'appliquant aux employeurs de salariés agricoles

	France	États-Unis d'Amérique	Pologne	Allemagne	Espagne	Pays-Bas	Danemark	Italie
Existe-t-il des dispositifs d'exonération des charges sociales s'appliquant aux employeurs de salariés agricoles ?	Oui : l'allègement général sur les bas salaires s'applique également aux employeurs de salariés agricoles. Il existe par ailleurs un dispositif spécial d'exonération de charges sociales pour l'emploi de travailleurs occasionnels.	Pas de dispositif à l'échelle fédérale, mais des dispositifs d'allègements peuvent être votés à l'échelle de chaque État fédéral	Pas de dispositif, sauf dérogation de déroger au salaire minimum pour les première et deuxième année d'embauche	Oui : allègements pour un type de Mini-job	Rien de spécifique au secteur agricole	Non	Non	Non
Si oui, en quoi consiste cet ou ces allègements ?	1) Allègement sur les bas salaires : les employeurs privés et certains employeurs publics bénéficient d'un allègement dégressif des cotisations légales de sécurité sociale pour l'emploi d'un salarié dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le salaire minimum. 2) Les employeurs de saisonniers agricoles bénéficient d'une exonération de charges sociales. L'exonération est		Possibilité de rémunérer un salaire au titre de sa 1ere et 2e année d'embauche à 80 et 90 % du salaire minimum	Une variante du mini-jobs (« Kurzfristiger Mini-Job ») dont la durée est plafonnée (mais pas la rémunération) permet aux employeurs de ne pas payer de cotisations patronales (environ 70 000 en agriculture)				

	totale pour les cotisations sociales et certaines contributions pour les salaires inférieurs à 1,25 fois le salaire minimum, puis est dégressif jusqu'à s'annuler à 1,5 SMIC.							
Existe-t-il un autre dispositif permettant d'alléger le coût du travail pour les employeurs dans l'agriculture et l'agroalimentaire ?		Oui selon les États fédérés			Oui, existence d'une politique de soutien de l'emploi des jeunes, des plus âgés et des femmes	Non	Non	Oui : l'impôt régional s'appliquant aux activités productives (IRAP) exercée dans le ressort du territoire régional.
Si oui, en quoi consiste cet ou ces allègements ?		Exemple État de New York : crédit de 1,5 % à 2,5 % de l'investissement initial sur lequel se base l'Investment Tax Credit pour les entreprises ayant augmenté leur nombre d'employé de 101 % sur une année			Incitations fiscales à l'embauche de moins de 30 ans, déduction d'une cotisation pour l'embauche d'un chômeur Bonifications sur la part employeurs des cotisations sociales pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune, d'un plus de 45 ans ou d'une femme au sein des secteurs peu féminins. Ces bonifications sont soumises à des clauses de maintien global de l'emploi au sein de l'entreprise et est limité à un salarié			L'IRAP est un équivalent de la taxe professionnelle en France, car il est entre autres basé sur la masse salariale. Le taux applicable au secteur agricole est de 1,9 %,

Remarques					<p>par entreprise.</p> <p>Autres mesures d'incitation d'embauche de chômeurs jeunes, âgés ou handicapés sont prévues tant que le taux de chômage national sera supérieur à 15 %</p>		<p>mais la base imposable est également déterminé à partir de la valeur de production nette.</p> <p>Des déductions peuvent lui être appliquées selon la base imposable et selon l'embauche de salariés en CDI.</p>
				<p>Les salariés agricoles occasionnels peuvent bénéficier d'un prélèvement de l'impôt à la source de 5 % ou 25 % sous conditions au lieu du barème classique progressif selon le revenu</p>	<p>Politique de soutien de l'emploi permanent et de lutte contre le chômage</p>		

ANNEXE
RELATIVE A LA PROTECTION SOCIALE

Des régimes de protection sociale de droit commun, à l'exception de l'Allemagne et de la Pologne

Au sein de l'Union Européenne, six pays ont organisé des régimes spécifiques de protection sociale pour les travailleurs agricoles : l'Allemagne, l'Autriche, la Grèce, la Finlande, la France et la Pologne. Ces régimes ont été instaurés dans le but de répondre aux besoins spécifiques des populations rurales liés à la nature même des activités agricoles¹. Parmi les Etats sous revue, l'Italie, l'Espagne, le Danemark, les Pays-Bas et la Belgique connaissent un système unifié dans lequel la ligne de partage porte moins sur le secteur d'activité (agricole/non agricole) que sur le mode d'exercice (salarié/non salarié).

Au-delà de cette diversité des structures, une tendance générale à la convergence des régimes est observable au sein de chaque système national de protection sociale. Les principales disparités concernant le mode de couverture spécifique des différents risques, une présentation par branche permet une approche comparative, dans les limites qu'imposent la disponibilité de l'information et l'hétérogénéité de sa présentation dans les sources accessibles.

1 Maladie-maternité

1.1 Allemagne

Dans le régime général, les assurances sociales sont financées en majeure partie par les cotisations des salariés et des employeurs. Le recouvrement des cotisations pour les assurances maladie-maternité, dépendance, pensions et chômage est effectué par les caisses d'assurance maladie. Les cotisations sont supportées à répartition égale entre le salarié et l'employeur (sauf pour les assurances accidents de travail, maladie-maternité et dans le land du Saxe pour l'assurance dépendance) et elles sont versées dans la limite d'un plafond. L'employeur est responsable du paiement des cotisations patronales et salariales. La caisse maladie reverse aux institutions d'assurance compétentes la part leur revenant.

Les salariés percevant une rémunération brute inférieure à 450 € par mois (2014) peuvent demander d'être exemptés du versement de cotisations aux assurances maladie-maternité, dépendance, pensions (invalidité, vieillesse et survivants) et chômage. Toutefois, l'employeur est tenu d'acquitter une cotisation forfaitaire pour l'assurance pensions, égale à 15 % du revenu (5 % pour les mini-jobs dans les ménages privés). S'agissant de l'assurance accidents du travail, il n'existe pas de salaire minimum pour en relever. En ce qui concerne l'assurance vieillesse, le travailleur peut compléter la cotisation de l'employeur en versant une cotisation personnelle correspondant à la différence entre le montant de la cotisation obligatoire et celui de la cotisation forfaitaire versée par l'employeur.

Lorsque le salaire mensuel est compris entre 450,01 € et 850 €, un taux croissant linéaire commençant à environ 11 % est prévu pour la totalité des cotisations salariales. La cotisation s'applique uniquement à la partie de rémunération située dans la fourchette. C'est seulement lorsque le salaire est supérieur à 850 € que les taux de cotisations s'appliquent normalement pour le salarié. Pour l'employeur le taux de cotisation normal s'applique dès 450 €. Enfin, le salarié a la possibilité de cotiser sur la totalité du salaire, y compris dans la fourchette (le salaire sera alors entièrement pris en compte pour le calcul des pensions).

Les agriculteurs, leurs familles et les salariés de l'agriculture sont couverts dans le cadre du régime spécifique du Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (assurance sociale pour l'agriculture, la sylviculture et l'horticulture), géré par la SVLFG, organisme fédéral autonome de statut public.

Ce régime prévoit des dispositifs spécifiques en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse, maladie et dépendance. Les salariés de l'agriculture cependant sont couverts uniquement pour le risque accidents du travail et maladies professionnelles. Le nombre

total de bénéficiaires assurés s'élève à 3 500 000 (accidents du travail et maladies professionnelles), 610 000 (pensions) et 667 000 (santé).

Les agriculteurs et les membres de la famille de l'exploitant agricole pour lesquels le travail au sein de l'exploitation constitue l'activité professionnelle principale, s'ils sont âgés d'au moins 15 ans ou sont en formation dans l'exploitation, sont affiliés obligatoirement à l'assurance maladie.

En termes de prestations, l'assurance maladie agricole ne diffère pas du régime général d'assurance maladie. La spécificité de ce régime d'assurance maladie réside dans son mode de financement ; l'Etat finance les agriculteurs à la retraite. L'assurance maladie agricole couvre 550 000 membres dont 320 000 retraités, ce qui implique que l'État couvre plus de la moitié des dépenses.

1.2 Italie

Le Service national de santé (SSN) - système public d'assurance maladie - offre à tous les résidents des soins de santé de base servis gratuitement ou avec une participation pour ceux qui ne sont pas totalement couverts. On entend par soins de santé de base, ceux qui sont dispensés collectivement dans un cadre préventif ou dans le cadre professionnel, les soins dispensés individuellement au sein des établissements de santé et à domicile ainsi que les soins hospitaliers.

Afin de bénéficier des soins de santé servis dans le cadre du régime universel, l'assuré doit s'inscrire auprès du Service national de santé (Servizio Sanitario Nazionale) en s'adressant à l'administration sanitaire locale (ASL) du territoire où il réside. L'assuré obtient ensuite une carte de santé (Tessera sanitaria) certifiant l'inscription et le droit aux soins de santé.

Les soins médicaux et dentaires sont dispensés dans les centres de santé (Unità Sanitarie Locali, USL) ou par des médecins agréés par le Service national de santé (SSN). L'assuré a le libre choix du médecin généraliste parmi ceux qui sont conventionnés. Le médecin spécialiste ne peut être consulté que sur prescription du généraliste. Pour bénéficier d'une prise en charge intégrale des visites chez le médecin spécialiste, il convient de s'adresser aux médecins spécialistes des centres de santé (USL). Quant aux hôpitaux, ils dispensent des soins aux patients hospitalisés mais peuvent aussi assurer des soins en consultation externe. L'admission à l'hôpital se fait également sur prescription du médecin généraliste (sauf en cas d'urgence).

Les soins de base comprennent :

- les soins de médecine générale, dispensés gratuitement ;
- les soins de pédiatrie, les soins obstétricaux et gynécologiques ;
- les soins gratuits liés à la maternité ;
- les soins dentaires gratuits (ou avec participation pour les patients ayant des revenus supérieurs à un certain plafond) ;
- l'hospitalisation qui est gratuite dans les établissements agréés (hôpitaux publics ou privés). Toute demande liée au confort (chambre particulière, etc.) reste à la charge du patient ;
- les médicaments figurant sur une liste et sur présentation d'une ordonnance. La participation du patient doit être versée directement au pharmacien. Si le médicament ne figure pas sur la liste, le patient paie la totalité du prix.

Les autres prestations (cures thermales, prothèses, examens de laboratoire, soins orthopédiques) ne sont que partiellement prises en charge par les centres de santé.

1.3 Espagne

Les prestations en nature (soins) ont pour but de dispenser des services médicaux et pharmaceutiques visant à maintenir ou rétablir la santé. Les soins sont dispensés dans le cadre du service national de santé. En cas de maternité, les prestations comprennent le suivi médical pendant la grossesse, l'assistance au moment de l'accouchement et après celui-ci, ainsi que lors des incidents pathologiques et d'hospitalisation. Les soins de santé sont dispensés aux personnes inscrites et affiliées auprès du régime espagnol ainsi qu'à leurs ayants-droit qui ne sont pas eux-mêmes inscrits

à la sécurité sociale. Lorsqu'ils sont radiés de la sécurité sociale, les assurés conservent leurs droits pendant une période plus ou moins longue compte tenu du nombre de jours de cotisation et de leurs qualités d'assurés ou d'ayants-droit. Dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, l'intéressé conserve ses droits aux soins de santé durant toute la prise en charge même s'il est radié de la sécurité sociale.

Peuvent bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie en qualité d'assurés, les travailleurs salariés, les pensionnés, les bénéficiaires de prestations familiales ou d'autres prestations périodiques (y compris la prestation et l'allocation de chômage) et les résidents ne disposant pas de ressources suffisantes.

Les personnes à charge de l'assuré et vivant sous le même toit bénéficient des prestations en qualité d'ayants-droit lorsqu'elles ne sont pas assurées à titre personnel. Il s'agit :

- du conjoint/partenaire/ex-conjoint à charge ;
- des descendants de l'assuré ou de son conjoint quelle que soit leur filiation légale, âgés de moins de 26 ans ou atteints d'un handicap d'un degré au moins égal à 65 % ;
- des frères et sœurs sans limite d'âge.

En matière de prestations en espèces servies aux salariés, les prestations pour maladie ou accident non professionnel sont versées après un délai de carence de 3 jours, soit à compter du 4^{ème} jour d'arrêt d'activité. Le montant de l'indemnité journalière pour maladie ou accident non professionnel est égal à :

- 60 % de la base de calcul du 4^{ème} au 20^{ème} jour d'arrêt d'activité ;
- 75 % de la base de calcul à compter du 21^{ème} jour d'arrêt.

L'employeur supporte la charge du versement de l'indemnité du 4^{ème} jour d'arrêt de travail au 15^{ème} jour inclus. À compter du 16^{ème} jour, le versement incombe à l'INSS ou à la mutuelle.

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, les indemnités journalières sont en principe versées pendant 365 jours. Ce délai peut être prorogé de 180 jours si la guérison est prévue au cours de cette période.

En matière de prestations en espèces servies aux non salariés, la couverture est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2008 pour les travailleurs indépendants inscrits dans le régime spécial des travailleurs indépendants ou autonomes (R.E.T.A.). Les travailleurs en situation de pluriactivité peuvent bénéficier de l'assurance sous le R.E.T.A. de manière volontaire. Les prestations en espèces en cas d'incapacité temporaire sont octroyées aux travailleurs indépendants dans les mêmes conditions que dans le cadre du régime général de sécurité sociale, avec quelques particularités les concernant.

Pour pouvoir bénéficier des prestations, le travailleur indépendant doit être inscrit ou en situation assimilée et être à jour au niveau du paiement des cotisations. Il doit avoir accompli 180 jours d'affiliation au cours des 5 années précédant immédiatement le début de l'incapacité. Si l'incapacité est due à un accident du travail, une maladie professionnelle ou à un accident non professionnel, aucune condition de stage n'est exigée.

Les prestations pour maladie ou accident non professionnel sont versées après un délai de carence de 3 jours. Le montant des prestations est égal à 60 % de la base de calcul pour la période comprise entre le 4^{ème} et le 20^{ème} jour en cas de maladie commune ou d'accident non professionnel et 75 % à compter du 21^{ème} jour d'arrêt. Les indemnités sont versées directement par l'organisme de gestion ou par la société mutuelle compétente.

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, les indemnités journalières sont en principe versées pendant 365 jours. Ce délai peut être prorogé de 180 jours si la guérison est prévue au cours de cette période. Lorsque la période de 18 mois s'est écoulée, la situation d'incapacité temporaire disparaît et les droits au regard de l'incapacité permanente doivent être examinés dans un délai maximum de trois mois. Si l'état de santé de l'intéressé nécessite de retarder l'examen de

l'incapacité permanente, le versement des indemnités journalières peut être prorogé exceptionnellement, sans pouvoir dépasser les 730 jours (24 mois) suivant la date du début de l'incapacité temporaire.

1.4 Pologne

Dans le cadre du régime général, peuvent bénéficier des prestations en nature fournies dans le cadre de la sécurité sociale, toutes les personnes couvertes par le régime d'assurance santé à titre obligatoire, à savoir :

- les assurés travaillant sous contrat de travail ;
- les pensionnés, les étudiants et les personnes inscrites à l'office du travail du district en tant que demandeurs d'emploi et titulaires d'allocations sociales ;
- autres personnes qui mènent une activité professionnelle.

Lorsque dans une famille il y a au moins une personne assurée, l'assurance santé couvre également le conjoint, les enfants âgés de moins de 18 ans (ou moins de 26 ans en cas de poursuite d'études) et les parents à charge de l'assuré lorsqu'ils vivent sous le même toit que ce dernier.

Toute autre personne peut, sur la base d'une résidence permanente en Pologne, souscrire à une assurance volontaire et de ce fait verser des cotisations et bénéficier des soins de santé fournis gratuitement.

Les prestations en nature sont servies gratuitement dès le premier jour de maladie sans condition de stage, et pendant une période illimitée.

Dans le cadre plus spécifique du régime agricole, sont servies :

- des compensations forfaitaires pour incapacité temporaire et permanente ou décès suite à un accident du travail ou maladie professionnelle survenu dans le cadre de l'exercice de l'activité agricole ;
- une prestation de maladie en cas d'incapacité pendant une période ininterrompue d'au minimum 30 jours (dans la limite de 180 jours avec prolongation possible dans la limite de 360 jours), ainsi qu'une prestation de maternité.

La rééducation médicale, gérée et entièrement financée par le KRUS, est une prestation en nature visant à assurer la prévention de la santé, menée principalement dans les centres de réadaptation pour travailleurs agricoles (centres de soins publics indépendants) ou dans des sanatoriums sous contrat avec le KRUS. Elle permet le maintien, l'amélioration ou la reprise du travail sur l'exploitation. La réadaptation est facultative et n'a pas d'influence sur le droit aux prestations en espèces servies dans le cadre de l'assurance sociale des travailleurs agricoles ou sur le droit au traitement de réhabilitation par cure thermale, financé par le Fonds national de santé. En 2013, la réhabilitation médicale couvrait plus de 13 000 agriculteurs et plus de 1 200 enfants de familles ruraux.

1.5 Danemark

En matière d'honoraires médicaux, l'assuré peut opter une fois par an entre deux catégories de type de soins [sikringsgrupper] chez le médecin : l'assuré choisit librement son médecin traitant parmi ceux agréés et ne verse aucune participation, le généraliste en réfère éventuellement à un spécialiste pour les cas particuliers (catégorie 1) ; l'assuré a la totale liberté de choix du médecin généraliste, la partie des frais excédant le montant supporté par le régime public restera à la charge de l'assuré, l'assuré dispose également du libre choix quant au spécialiste (catégorie 2). L'assuré ne verse aucune participation en cas d'hospitalisation dans un hôpital public. Il a le libre choix entre tous les hôpitaux publics et aussi certains hôpitaux privés spécialisés. Les séjours dans les établissements privés agréés sont pris en charge par la caisse maladie à concurrence des tarifs publics.

Lorsque le délai d'attente pour un traitement dans un hôpital public dépasse deux mois (ou un mois en cas de maladie grave), le patient a le droit de se rendre dans un hôpital privé ou dans un hôpital à l'étranger ayant signé un accord avec les régions danoises ; il peut choisir librement entre ces différents hôpitaux. Les frais de transport afin de se rendre à l'hôpital ou chez un médecin peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge.

Les médicaments remboursés font l'objet d'une liste. La participation de l'assuré dépend de son âge et de ses frais de médicaments appartenant à la liste au cours d'une année. Au-delà de 925 DKK de frais annuels (2015), l'assuré âgé de 18 ans et plus peut se faire rembourser une franchise dégressive, à condition que les médicaments aient été prescrits par un médecin ou un dentiste.

Les indemnités journalières en cas de maladie sont versées par l'employeur et/ou la commune. L'employeur verse les indemnités journalières pendant les 30 premiers jours, sans délai de carence. Pour obtenir des indemnités journalières payées par l'employeur, le salarié doit avoir été employé au cours des 8 dernières semaines précédant la maladie, et au cours de cette période avoir travaillé au moins 74 heures. Pour obtenir des indemnités journalières versées par la commune, le salarié doit avoir travaillé les 26 semaines précédant immédiatement le début de la maladie, et avoir accompli au cours de cette période au moins 240 heures de travail.

Les travailleurs indépendants relèvent, comme les travailleurs salariés, du régime général pour les indemnités de maladie [sygedagpenge] avec quelques particularités les concernant notamment en matière de périodes requises d'affiliation et de périodes de stage. Afin de pouvoir bénéficier des indemnités, le travailleur indépendant doit avoir travaillé pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, à raison de 18,5 heures minimum par semaine au cours du dernier mois précédant immédiatement la réalisation du risque.

En règle générale, les indemnités journalières sont versées au travailleur indépendant après un délai de carence de 2 semaines. Toutefois, il existe une possibilité de souscrire à une assurance volontaire afin de bénéficier des indemnités journalières dès le 3^e ou 1^{er} jour de maladie. Le montant des indemnités est calculé sur la base des revenus tirés de l'activité professionnelle, et peut au maximum correspondre à 4 135 DKK par semaine en 2015. Il existe une possibilité pour les travailleurs indépendants de contracter une assurance volontaire permettant l'ouverture de droit à minimum 2/3 du montant maximum.

En principe, la durée de versement des indemnités journalières est limitée à 22 semaines par période de 9 mois consécutifs. Une prolongation de la durée de versement est possible, après décision de la commune. Enfin, une indemnité journalière en cas d'incapacité partielle à taux réduit peut être servie au travailleur indépendant lorsque, à la suite de la maladie, il ne peut plus exercer que 25 % ou 50 % de son activité habituelle.

1.6 Pays-Bas

Le système de santé néerlandais est constitué de trois volets : les soins de santé de base (Zvw), les soins de longue durée ou de frais exceptionnels (AWBZ) et les assurances complémentaires volontaires. En principe, toute personne qui réside ou exerce une activité professionnelle aux Pays-Bas est automatiquement assurée conformément à la Loi sur les dépenses médicales exceptionnelles

(AWBZ). De même, en vertu de la Loi générale sur les soins de santé (Zorgverzekeringswet – Zvw), toute personne assurée de plein droit sur la base de l'AWBZ est tenue de contracter une assurance santé de base (Zvw). Les enfants âgés de moins de 18 ans sont obligatoirement et gratuitement assurés pour les soins de santé à titre individuel. Il appartient au parent de souscrire, gratuitement, à une assurance auprès d'un assureur de soins pour l'enfant dont il a la charge.

Aux termes de la loi générale sur les soins de santé (Zvw), l'assurance maladie obligatoire offre un panier de « soins de base », comprenant certaines prestations que doivent fournir les assureurs à

l'ensemble des assurés. Le « panier de soins de base » (« basisverzekering ») est encadré par la Loi qui détermine la nature des soins, leurs étendue et indications thérapeutiques. De manière générale, il couvre :

- les soins médicaux ordinaires dispensés par les médecins généralistes et spécialistes
- les soins infirmiers
- les médicaments
- le matériel médical
- les soins dentaires pour les enfants (moins de 18 ans)
- les séjours en hôpital et le transport des malades
- certains soins paramédicaux (la physiothérapie, l'orthophonie, l'ergothérapie, la santé mentale, les conseils diététiques, etc.).

Les frais exceptionnels de maladie et soins de longue durée (AWBZ) complètent le dispositif par une assurance sociale générale qui couvre certains frais médicaux spéciaux non couverts par la Loi générale sur les soins de santé (Zvw). Ce régime permet de faire face aux soins très coûteux induits par les maladies de longue durée, en particulier ceux prodigués aux personnes handicapées nécessitant une aide et attention sur le long terme. Il peut s'agir de soins de longue durée à domicile, ou d'un séjour de longue durée en établissement de soins ou dans un établissement spécialisé pour personnes handicapées.

Les travailleurs indépendants, quant à eux, ne sont pas couverts par la Loi sur les indemnités de maladie (ZW), et ne peuvent donc, en règle générale, pas bénéficier d'indemnités en cas de maladie temporaire. Une assurance volontaire auprès de l'UWV au titre de la loi ZW est uniquement possible pour les travailleurs indépendants dans des conditions très strictes ; il s'agit de personnes qui débutent une activité indépendante, ayant déjà été obligatoirement affiliées au titre d'une activité salariée et à condition qu'elles souscrivent à l'assurance volontaire dans un délai maximum de 13 semaines suivant la fin de l'assurance obligatoire au titre de l'activité salariée.

1.7 Belgique

L'assurance soins de santé couvre pratiquement toute la population : les travailleurs salariés et assimilés, les travailleurs indépendants et assimilés, les autres catégories (pensionnés, étudiants, handicapés, bénéficiaires du revenu d'intégration, etc.), ainsi que les ayants-droit des personnes précitées. Pour ouvrir droit aux prestations, les bénéficiaires doivent s'affilier à un organisme assureur (mutualité), lui-même affilié à une union nationale de mutualité agréée, ou s'inscrire à la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (CAAMI).

L'organisme assureur peut accepter ou refuser l'affiliation ou la subordonner à certaines conditions, telle la souscription d'une assurance complémentaire. La caisse auxiliaire est tenue d'inscrire tout bénéficiaire qui lui en fait la demande sans condition de souscription d'assurance complémentaire. Le droit aux soins de santé ne s'ouvre que si les cotisations ont été payées et atteignent une valeur minimale. Si tel n'est pas le cas, une cotisation supplémentaire doit être payée pour conserver les droits aux soins de santé.

Le droit aux prestations est normalement ouvert dès le moment où la personne acquiert la qualité d'assuré. Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles un stage doit être accompli. Cette mesure est applicable aux personnes qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière de cotisations personnelles lors de leur précédente inscription. Il est tenu compte, pour examiner la condition d'assurance, des périodes d'assurance accomplies sur le territoire d'un autre État, dans le cadre des accords internationaux signés par la Belgique, et parfois même, lorsque le régime dont relevait l'assuré n'est pas visé dans le champ d'application matériel de l'accord. L'affiliation à l'organisme assureur reste valable au plus tard jusqu'au terme de la deuxième année écoulée après la dernière année pendant laquelle les assurés et leurs ayants-droit y avaient encore droit.

Le travailleur indépendant peut également bénéficier des soins de santé, pour lui-même et les membres de sa famille, à condition d'être affilié auprès d'une mutualité de son choix et d'être à jour dans le paiement de ses cotisations. Depuis le 1er janvier 2008, le travailleur indépendant bénéficie des mêmes prestations de soins de santé que le travailleur salarié. L'intervention majorée est également octroyée aux personnes à charge du titulaire. Les dispositifs relatifs au « maximum à facturer » sont également applicables aux travailleurs indépendants (lorsque les interventions personnelles atteignent le montant applicable en fonction des ressources du ménage, l'assurance intervient à 100 %).

2 Invalidité, dépendance

2.1 Allemagne

L'assurance dépendance obligatoire a été instituée le 1er janvier 1995. Toute personne affiliée à une assurance maladie privée est tenue de souscrire à une assurance dépendance. Les personnes affiliées à l'assurance maladie publique sont automatiquement affiliées à l'assurance dépendance, indépendamment de leurs statuts de salarié, ayant-droit, titulaire d'une pension ou d'une rente ou d'assuré volontaire. Les assurés volontaires de l'assurance maladie publique ont la possibilité de demander à en être exemptés, mais doivent dans ce cas souscrire une assurance dépendance privée.

Dans le régime dépendance des agriculteurs, comparée à celle de la population générale, la part des soins à domicile chez les assurés de la SVLFG est considérablement plus élevée.

2.2 Italie

En Italie, l'assurance invalidité comprend deux types de prestations :

- l'allocation d'invalidité (assegno ordinario d'invalidità), servie aux personnes dont la capacité de travail dans les emplois correspondant à leurs aptitudes est réduite d'au moins 2/3 de façon permanente à la suite d'une maladie ou d'une infirmité physique ou mentale ;
- la pension d'invalidité (pensione di inabilità), servie aux personnes qui se trouvent dans l'impossibilité totale et permanente de poursuivre n'importe quelle activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'une infirmité physique ou mentale.

Pour pouvoir bénéficier d'une allocation ou d'une pension d'invalidité, l'assuré doit justifier de 5 années de cotisations dont au moins 3 ans au cours des 5 dernières années précédant la demande. Lorsque l'invalidité est due à une cause professionnelle autre qu'un accident du travail, aucune durée d'affiliation minimum n'est exigée.

Les prestations d'invalidité sont servies à compter du premier jour du mois suivant celui de la demande ou de l'apparition de l'incapacité. L'allocation d'invalidité est liquidée pour 3 ans. Elle peut être renouvelée sur demande deux fois pour deux autres périodes de trois ans (soit au total 9 ans). Ensuite, elle est reconduite automatiquement sous réserve de contrôles éventuels.

2.3 Espagne

Le régime d'assurance incapacité prévoit l'octroi d'une pension d'invalidité aux assurés atteints d'un taux de réduction de la capacité de travail d'au moins 33 %. Tout comme les salariés, les travailleurs indépendants sont obligatoirement couverts contre l'incapacité permanente en cas de maladie commune ou d'accident non professionnel.

L'incapacité permanente, quelle qu'en soit la cause, se classifie selon l'une des quatre catégories suivantes :

- l'incapacité permanente partielle pour l'exercice de la profession habituelle qui entraîne une diminution d'au moins 33 % du rendement normal du travailleur dans sa profession, mais qui ne l'empêche pas d'en réaliser les principales tâches ;

- l'incapacité permanente totale pour l'exercice de la profession habituelle, qui empêche le travailleur de réaliser toutes les tâches ou les plus importantes de sa profession, à condition qu'il puisse en exercer une autre ;
- l'incapacité permanente absolue pour tout travail, qui empêche l'intéressé d'exercer un travail quelconque ;
- la "grande invalidité" qui est la situation du travailleur atteint d'une incapacité permanente qui se trouve dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Pour pouvoir prétendre à une prestation d'invalidité, l'assuré doit être affilié régulièrement ou en situation assimilée, avoir moins de 65 ans au moment de la réalisation du risque ou si ce n'est pas le cas, ne pas remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse contributive. La durée minimum d'affiliation requise pour obtenir des prestations dépend de l'âge de l'intéressé au moment de la survenance de l'invalidité :

- âgé de moins de 31 ans, il devra avoir été affilié durant le tiers du temps compris entre son 16ème anniversaire et le moment de la réalisation du risque ;
- s'il est âgé de 31 ans ou plus, la durée de stage est égale au quart du temps écoulé entre le 20ème anniversaire et le moment de la réalisation du risque avec un minimum de 5 ans. Un 5ème de la période de cotisation requise doit être compris dans la période des 10 ans précédant immédiatement la réalisation du risque ou la date à laquelle a cessé l'obligation de cotiser.

2.4 Danemark

L'assurance invalidité vise les citoyens danois (ou d'un État membre de l'UE/EEE ou Suisse) ayant résidé au moins trois ans au Danemark entre l'âge de 15 ans et l'âge légal de la retraite ainsi que les étrangers justifiant de 10 ans de résidence entre l'âge de 15 ans et l'âge légal de la retraite, dont 5 ans immédiatement avant le début du versement de la pension.

Est considérée comme invalide, la personne âgée entre 18 ans et l'âge de la retraite dont la capacité de travail est réduite de façon permanente de sorte que la personne ne peut plus subvenir à ses besoins.

2.5 Pays-Bas

Les personnes dont l'incapacité de travail a débuté avant le 1er janvier 2004, continuent de bénéficier des prestations prévues par la Loi sur l'assurance invalidité (WAO). Sous ce régime, il convient de faire la distinction entre une prestation dite initiale, et la prestation dite continue. La première vise uniquement les personnes âgées de 33 ans et plus. La durée de versement de la prestation initiale dépend de l'âge de l'assuré à la date du début de versement. Le montant de la prestation initiale, fonction du degré d'incapacité et du dernier salaire perçu avant la survenance de l'incapacité, est versé dans la limite de 75 % du salaire maximum journalier.

Lorsque la durée maximum du versement des prestations dites initiales, fonction de l'âge, expire, l'assuré peut prétendre à la prestation dite « continue » au plus tard jusqu'à l'âge légal de la retraite. L'assuré bénéficie également d'une allocation de vacances égale à 8 % du montant de l'indemnité, versée au mois de mai de l'année suivante. Un complément peut être attribué au titre de la Loi sur les suppléments (TW) lorsque le total de la prestation WAO et des autres ressources de la famille est inférieur au Minimum social garanti.

Le nouveau régime sur l'incapacité de travail, entré en vigueur le 1er janvier 2006, ne s'applique qu'aux assurés atteints d'une incapacité ayant débuté après le 31 décembre 2003. Il vise les travailleurs salariés justifiant d'une période d'incapacité de 104 semaines et d'un taux d'incapacité d'au moins 35 %. Ce régime privilégie la capacité restante à travailler en prévoyant des dispositifs de réintégration au travail plutôt qu'une protection des revenus comme dans le système précédent.

Seuls les travailleurs salariés sont obligatoirement couverts par l'assurance incapacité. S'agissant des travailleurs indépendants, une prestation d'invalidité (versée sous la Loi sur l'assurance incapacité des travailleurs indépendants - WAZ) est uniquement attribuée au titre de l'assurance sociale lorsqu'ils en bénéficiaient avant le 1er août 2004. Dans le cas contraire, ces personnes peuvent souscrire à une couverture volontaire auprès d'un assureur privée.

Enfin, une assurance volontaire auprès de l'UWV au titre de la Loi sur le travail et les revenus selon la capacité de travail (WIA) est uniquement possible pour les personnes qui débutent une activité indépendante et ayant déjà été obligatoirement affiliées au titre d'une activité salariée, lorsqu'ils souscrivent à l'assurance volontaire dans un délai maximum de 13 semaines suivant la fin de l'assurance obligatoire.

2.6 Belgique

Pour les salariés, l'indemnité d'incapacité de travail est versée par la mutualité, pour chaque jour ouvrable de la période d'un an prenant cours à la date de début de l'incapacité de travail (ou pour chaque jour de cette même période assimilé à un jour ouvrable). Elle s'élève à 60 % de la rémunération brute journalière perdue, dans la limite d'un plafond. En régime de 6 jours, la rémunération journalière perdue est calculée en divisant le salaire brut mensuel par 26.

La loi sur le salaire garantit aux employés le maintien de la rémunération par l'employeur pendant les 30 premiers jours d'incapacité. S'agissant des ouvriers, les employeurs maintiennent le versement du salaire durant les 7 premiers jours d'incapacité, puis une partie du salaire du 8ème au 30ème jour d'incapacité. Les indemnités ne sont pas servies durant la période pendant laquelle le salaire est versé par l'employeur. À partir du 7ème mois d'incapacité de travail, l'indemnité journalière ne peut pas être inférieure à un montant qui dépend de la situation familiale de l'assuré. Lorsque l'incapacité de travail se prolonge au-delà d'un an, une indemnité d'invalidité est versée à l'intéressé. Celle-ci peut éventuellement être servie jusqu'à l'âge de la retraite, pour autant que le bénéficiaire remplisse les conditions médicales.

Pour les indépendants, à partir du 2e mois d'incapacité de travail, le travailleur indépendant peut bénéficier de prestations versées par la mutualité auprès de laquelle il est affilié. Pour bénéficier des prestations du régime de l'incapacité de travail, il convient de remplir les conditions suivantes :

- être affilié(e) auprès d'une mutualité et prouver sa qualité de titulaire pour les 2e et 3e trimestres civils qui précèdent celui du début de l'incapacité.
- avoir accompli un stage d'attente de six mois (sauf exceptions) ;
- être à jour dans le paiement des cotisations et prouver d'un paiement suffisant de cotisations durant la période de stage ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite.

Pour être reconnu en incapacité de travail, le travailleur indépendant doit cesser son activité pour raisons de santé. L'incapacité de travail doit être déclarée dans les 28 jours qui suivent son début auprès du médecin-conseil de l'organisme assureur au moyen d'un certificat d'incapacité de travail établi par le médecin traitant. Le médecin-conseil assure le suivi du dossier et peut décider de prolonger la reconnaissance de l'incapacité de travail ou d'y mettre un terme.

À partir de la 2e année d'incapacité de travail, on parle d'une invalidité lorsque l'intéressé est incapable d'exercer son activité et n'importe quelle autre activité professionnelle. Pour déterminer cette incapacité, le médecin-conseil tient compte de plusieurs facteurs, notamment de l'état social, de l'état de santé et de la formation professionnelle de l'assuré.

3 Accidents du travail

3.1 Allemagne

L'assurance accidents du travail des agriculteurs était à l'origine une assurance légale obligatoire pour les travailleurs salariés d'exploitations agricoles et forestières. Ce régime obligatoire s'est étendu afin d'inclure les travailleurs non-salariés agricoles et leurs aidants familiaux (époux et autres membres de famille).

L'assurance accidents du travail des agriculteurs comprend la prévention (prévention de la survenance des accidents sur le lieu du travail, des maladies professionnelles et autres risques liés à l'exercice de l'activité professionnelle), la réadaptation et la compensation financière.

Concernant les prestations en espèces, la protection des agriculteurs est assurée suivant les dispositions du régime général, avec quelques spécificités notamment s'agissant du calcul des pensions et des indemnités journalières d'incapacité ainsi que pour les prestations des aides à l'entreprise et des aides ménagères.

3.2 Italie

L'assurance accidents du travail et maladies professionnelles vise les travailleurs salariés, les étudiants, les enseignants, les marins et certaines catégories de travailleurs indépendants qui exercent des activités à risques. L'employeur est obligatoirement tenu d'assurer ses employés.

Sont couverts, les accidents survenus au cours de l'activité professionnelle provoquant le décès, une incapacité permanente (absolue ou partielle) ou une incapacité temporaire de travail de plus de trois jours, ainsi que les maladies professionnelles faisant l'objet d'une liste. Toutefois, sans figurer sur une liste, les lésions corporelles et les troubles fonctionnels qui sont la conséquence directe de l'activité exercée par le travailleur peuvent également être reconnus comme maladies professionnelles.

Les accidents du trajet sont également couverts, y compris entre le lieu du travail et le domicile de l'assuré.

L'INAIL protège les travailleurs salariés victimes d'un accident du travail ou ayant contracté une maladie professionnelle, par l'octroi des prestations en espèces et en nature suivantes :

- indemnisation pour incapacité temporaire absolue ;
- rente pour incapacité permanente ;
- pension temporaire pour travailleurs affectés de silicose ou asbestose ;
- allocation pour assistance personnelle continue ;
- pensions de survivant et capital-décès ;
- allocation mensuelle spéciale et suppléments ;
- soins et traitements, prothèses, etc. (prestations en nature) ;
- remboursement des frais de voyage et d'hébergement pour les soins thermaux et climatiques.

3.3 Espagne

Les prestations de l'assurance accidents du travail sont pratiquement les mêmes que celles accordées en cas de maladie ou d'accidents non professionnels. Il existe toutefois des différences dans les conditions d'ouverture des droits ou dans le montant de certaines prestations. Est reconnu comme accident du travail, tout accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail, alors qu'il se trouvait placée sous l'autorité de son employeur. Les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail sont également couverts.

Les maladies professionnelles peuvent faire l'objet d'une indemnisation si elles figurent dans une liste préétablie par le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. Les maladies ne figurant pas

sur la liste ne sont couvertes au titre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles que si elles sont considérées comme des accidents du travail.

L'assurance accidents du travail et maladies professionnelles obligatoire ne couvre que certaines catégories de travailleurs indépendants : les travailleurs non-salariés dépendants (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes - TRADE), les travailleurs indépendants qui se consacrent à la vente ambulante ainsi que les travailleurs indépendants exerçant une activité professionnelle à haut risque de sinistre.

La couverture est volontaire pour toutes les autres catégories de travailleurs indépendants. La souscription pour la couverture contre les risques professionnels se fait auprès de la mutuelle ou organisme de gestion auprès lequel la couverture de l'incapacité temporaire pour maladie a été contractée.

Sont considérés comme accident du travail ou maladie professionnelle, les accidents du travail résultant directement et immédiatement du travail exécuté en qualité de travailleur indépendant ou les maladies contractées à la suite du travail provoquées par l'action des éléments et substances faisant partie de la liste de maladies professionnelles préétablie. Les accidents de trajet (aller ou retour du travail) ne sont pas couverts. Aucune période minimum d'assurance n'est exigée pour l'attribution du droit aux prestations.

3.4 Pologne

Les travailleurs salariés sont obligatoirement couverts par l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. Est considéré comme un accident du travail, tout dommage survenu au cours d'une activité professionnelle ou lié à une activité professionnelle. Les accidents de trajet entre le domicile et le lieu du travail ne sont pas couverts. Les maladies professionnelles font l'objet d'une liste.

Les soins de santé dispensés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont servis gratuitement, dans les mêmes conditions que les prestations en nature de l'assurance maladie. Si certains frais ne sont pas entièrement pris en charge dans le cadre de l'assurance maladie légale (par exemple : prothèses dentaires, vaccinations prophylactiques), la victime peut obtenir un remboursement intégral de ces coûts de la part de l'Institut d'Assurances Sociales (ZUS).

En cas d'incapacité temporaire de travail à la suite d'un accident du travail ou par suite d'une maladie professionnelle, une indemnité journalière de maladie est accordée dès le premier jour d'incapacité et représente 100 % de la rémunération prise en compte dans le cadre de l'assurance maladie, indépendamment de la période d'emploi antérieure du travailleur. L'allocation est versée pendant une période maximum de 6 mois (maximum 9 mois en cas de tuberculose).

Les indemnités journalières peuvent être suivies d'une prestation de réadaptation, représentant 100 % de la rémunération prise en compte dans le cadre de l'assurance maladie.

De plus, l'accidenté peut ouvrir droit à une indemnité de compensation, attribuée pendant 24 mois maximum, lorsque sa rémunération a subi une baisse du fait de la rééducation professionnelle ou lorsqu'il a été muté sur un autre poste de travail, pour raisons de santé.

Ouvre droit à un montant compensatoire forfaitaire (versement unique) : l'assuré qui souffre d'une détérioration permanente ou prolongée (pendant plus de 6 mois) de son état de santé à la suite d'un accident de travail ou une maladie professionnelle. Le montant de la compensation est fonction du pourcentage de détérioration attribué à la suite de l'évaluation par un médecin du ZUS ou par le ZUS medical board. En 2012, le ZUS a versé 78 400 compensations forfaitaires d'un montant total de 329,8 millions PLN. Le montant moyen de la compensation forfaitaire s'élevait à 4 206,82 PLN.

Source : Social insurance in Poland 2013, Warsaw 2013, ZUS. Depuis le 1er avril 2013, le montant de la compensation est égal à 704 PLN pour chaque pourcentage de détérioration permanente ou prolongée de l'état de santé. Une personne reconnue en incapacité de travail totale et qui nécessite l'aide d'une tierce personne à la suite de l'accident ou la maladie, ouvre droit à une compensation forfaitaire égale à 12 326 PLN

3.5 Danemark

Sont couverts dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, les accidents survenus à l'occasion du travail ou du fait des conditions dans lesquelles il est effectué, qui arrivent soudainement ou dans les 5 jours qui suivent le fait générateur, ainsi que les maladies professionnelles figurant sur une liste. Depuis 2005, certaines maladies psychologiques sont également reconnues comme maladies professionnelles. Les accidents du trajet ne sont normalement pas couverts. Toutefois, ils peuvent être couverts lorsqu'il s'agit d'un accident survenu au cours d'une mission pour le compte de l'employeur.

Sont obligatoirement couverts par l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles :

- les salariés (l'employeur est obligatoirement tenu de souscrire une assurance pour ses employés) ;
- les stagiaires ou autres personnes qui, à l'occasion de leurs études ou de leur formation professionnelle, se trouvent dans un établissement de formation ou sur un lieu de travail ;
- les enfants qui souffrent d'une maladie ou d'une lésion congénitale due au travail de la mère.

Les travailleurs indépendants peuvent s'assurer volontairement contre le risque accidents du travail et/ou maladies professionnelles. Ils peuvent souscrire une assurance qui vise soit seulement les accidents ou les maladies professionnelles, soit les deux. Sont couverts dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, les accidents survenus à l'occasion du travail ou du fait des conditions dans lesquelles il est effectué, qui arrivent soudainement ou dans les 5 jours qui suivent le fait générateur, ainsi que les maladies professionnelles figurant sur une liste. Depuis 2005, certaines maladies psychologiques sont également reconnues comme maladies professionnelles.

3.6 Belgique

La loi sur les accidents du travail est applicable de plein droit à toute personne assujettie à un régime de sécurité sociale, au régime général des travailleurs salariés ou celui des marins. Les dispositifs abordés ci-dessous concernent les travailleurs salariés du secteur privé. La victime a droit, à charge de l'assureur, aux soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers et d'appareillage nécessités par l'accident. Les frais sont pris en charge par l'assureur sur demande écrite accompagnée des documents originaux remis par le prestataire de soins.

En principe, la victime a le libre choix du médecin ou de l'hôpital. Dans ce cas, elle est remboursée sur la base des tarifs applicables en matière d'assurance maladie. Si les honoraires du prestataire de soins sont supérieurs aux tarifs de l'assurance maladie, la victime doit en principe payer la différence. En cas d'incapacité temporaire de travail, une indemnité peut être versée pour incapacité totale ou partielle.

Lors d'une incapacité temporaire totale, la victime a droit, à partir du jour qui suit celui du début de l'incapacité, à une indemnité journalière égale à 90 % de la rémunération quotidienne moyenne. La rémunération quotidienne moyenne est égale à la rémunération effective des 365 jours qui précèdent l'accident du travail, dans la limite d'un plafond, divisée par 365. L'indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, y compris le week-end.

Pour le jour de l'accident, la victime perçoit une indemnité égale à la perte de salaire due à l'accident. En cas d'incapacité temporaire partielle et de reprise du travail à temps partiel,

l'entreprise d'assurance verse la différence entre la rémunération que la victime perçoit et celle qu'elle percevait avant l'accident.

Lorsque l'incapacité devient permanente, l'indemnité journalière est remplacée par une allocation annuelle à compter de la date de consolidation. Le montant de l'allocation correspond à la rémunération de base multipliée par le taux d'incapacité permanente. Toutefois, si le taux d'incapacité de travail est inférieur à 5 %, l'indemnité annuelle est réduite de moitié et si le taux est compris entre 5 % et 10 % le montant de l'indemnité est réduit d'un quart. Une allocation complémentaire peut être versée si l'état de la victime nécessite l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes courants du quotidien. Le montant maximum annuel de l'allocation est égal à 12 fois le revenu minimum mensuel moyen garanti

4 Vieillesse

4.1 Allemagne

L'assurance vieillesse agricole couvre les agriculteurs exerçant leur activité à titre principale ou à temps partiel ainsi que leurs conjoints et membres de famille aidants. L'obligation d'affiliation à l'assurance vieillesse agricole dépend de critères liés à la taille de l'exploitation.

Cette assurance est dite « partielle » et comporte les mêmes prestations que l'assurance retraite générale, auxquelles s'ajoutent certaines prestations spécifiques. Elle assure :

- la rééducation médicale, incluant l'aide à domicile et au sein de l'exploitation agricole ;
- la réinsertion pour éviter une sortie anticipée de la vie active ;
- des pensions de vieillesse, des pensions pour réduction de la capacité de travail et des pensions pour veuves et orphelins.

L'aide à domicile n'existe que dans le cadre de l'assurance sociale agricole. Elle garantit la poursuite de l'activité au sein de l'exploitation agricole notamment si l'agriculteur ou son (sa) conjoint(e) sont absents en raison d'un séjour à l'hôpital ou d'un traitement médical. Les fonds sont financés par les cotisations des agriculteurs. En outre, l'État accorde des emprunts pour réduire les cotisations.

4.2 Italie

Au 1er janvier 2012, l'âge de départ à la retraite a été porté à 66 ans pour les travailleurs (hommes) du secteur public ou privé et les non-salariés. Il est prévu un relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite des femmes pour atteindre le même âge que les hommes (67 ans en 2021). En 2014, il est fixé à 63 ans et 9 mois pour les salariées du secteur privé et à 64 ans et 9 mois pour les non-salariées.

Pour ouvrir droit à une pension de retraite, l'assuré(e) doit justifier d'au minimum 20 ans de cotisations payées et/ou créditées.

Toutefois, pour les personnes assurées pour la première fois après le 1er janvier 1996 qui prennent leur retraite à l'âge de 70 ans, une durée minimum d'affiliation de 5 ans avec cotisations versées s'applique (cotisations créditées non prises en compte).

La réforme du système des retraites en Italie, entrée en vigueur le 1er janvier 2012, a introduit une limitation de l'accès aux retraites anticipées. À cette date, la pension dite « pension d'ancienneté » (pensione di anzianità) a été supprimée et remplacée par la « pension anticipée » (pensione anticipata). Ainsi, la période de cotisation requise pour pouvoir bénéficier d'une pension anticipée a été progressivement augmentée. Des mesures dissuasives sous forme de réduction de points ont également été introduites pour les travailleurs demandant une pension anticipée avant l'âge de 62 ans ; le montant de la pension est réduit de 1 % par année d'anticipation entre l'âge de 60 et 62 ans, et de 2 % pour chaque année d'anticipation avant l'âge de 60 ans. Ces assurés doivent également remplir la condition de durée minimum d'assurance de 42 ans et 6 mois pour les hommes et de 41 ans et 6 mois pour les femmes. Les personnes assurées pour la première fois après le 1er janvier

1996, justifiant d'une durée de cotisation minimum de 20 ans, peuvent prétendre à une retraite anticipée à partir de l'âge de 63 ans et 3 mois à condition que le montant de la pension à laquelle elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de l'allocation d'aide sociale (assegno sociale).

Deux systèmes d'assurance vieillesse coexistent en Italie. Le système contributif qui tient compte du montant des cotisations payées (système à cotisations définies) par l'assuré durant toute la carrière contributive, et le système rétributif qui prend en compte la moyenne des rémunérations perçues au cours des dernières années de la vie professionnelle. Le système rétributif italien a été abandonné depuis la réforme des pensions de vieillesse entrée en vigueur le 1er janvier 1996.

Le calcul de la pension tient compte de l'ensemble des cotisations versées durant toute la carrière professionnelle. Le montant de la pension est égal au produit de la somme des cotisations versées (après réévaluation) tout au long de la vie professionnelle et un coefficient variable selon l'âge, augmenté progressivement selon l'espérance de vie.

4.3 Espagne

Conformément aux nouveaux dispositifs sur les pensions entrés en vigueur le 1er janvier 2013, l'âge d'ouverture de droits à la pension de retraite dépend de l'année de naissance de l'assuré ainsi que des cotisations versées sur l'ensemble de sa carrière professionnelle. En 2014, l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans lorsque l'assuré justifie de 35 ans et 6 mois de cotisations, ou de 65 ans et 2 mois si ses périodes cotisées sont inférieures. L'âge légal de la retraite augmente progressivement jusqu'à atteindre 67 ans pour les assurés justifiant d'une durée d'affiliation inférieure à 38 ans et 6 mois. Pour ceux dont la durée d'affiliation au régime est égale ou supérieure à 38 ans et 6 mois, l'âge légal de la retraite reste fixé à 65 ans.

Enfin, pour obtenir une pension de vieillesse, le travailleur doit au minimum avoir accompli 15 années de cotisations (soit 5 475 jours) dont au moins 2 années doivent être comprises dans les 15 années précédant immédiatement la date de départ à la retraite. Pour les salariés, la pension est calculée en appliquant à la base de calcul un certain pourcentage qui est fonction du nombre d'années cotisées par l'assuré. Le pourcentage appliqué à la base de calcul s'inscrit sur une échelle qui commence à 50 % pour 15 années de cotisations et augmente de 0,21 % par mois supplémentaire de cotisation compris entre le 1er et le 136ème mois et de 0,19 % pour les 83 mois suivants pour enfin atteindre 100 % pour 35 ans et 6 mois de cotisations. À compter de 2027, le taux atteint 100 % après 37 années de cotisations.

En cas de retraite totale, la pension n'est pas cumulable avec un travail quelconque du pensionné (salarié ou non) visé dans le champ d'application d'un des régimes de la sécurité sociale. Le droit à pension est suspendu, tant qu'un travail de ce type est accompli. En cas de retraite partielle, le travailleur peut cumuler sa retraite partielle avec le salaire qu'il perçoit au titre de son travail à mi-temps. Pour les non salariés, la pension est calculée en appliquant à la base de calcul un certain pourcentage qui est fonction du nombre d'années cotisées par l'assuré.

Le pourcentage appliqué à la base de calcul s'inscrit sur une échelle qui commence à 50 % pour 15 années de cotisations et augmente de 0,21 % par mois supplémentaire de cotisation compris entre le 1er et le 136ème mois et de 0,19 % pour les 83 mois suivants pour enfin atteindre 100 % pour 35 ans et demie de cotisations. À compter de 2027, le taux atteint 100 % après 37 années de cotisations. En cas de retraite prorogée, le montant de la pension est majoré de 2 à 4 % pour chaque année complète de report (soit 2 % si l'assuré justifie de 25 années de cotisations, 2,75 % pour 25 à 37 années de cotisations, et 4 % à partir de 37 années de cotisations). Les pensions de la sécurité sociale peuvent être complétées par des systèmes d'épargne individuels ou collectifs, externes à la sécurité sociale. Il n'existe pas d'obligation de souscrire à un régime complémentaire.

Le système complémentaire peut être financé par des cotisations de prévision sociale et des primes d'assurance volontaire. Il peut également s'agir d'un régime complémentaire mis en place dans le

cadre de conventions collectives selon les techniques de l'assurance privée, du mutualisme et des fonds de pensions.

4.4 Danemark

Le système de pension de vieillesse au Danemark est fondé sur le principe d'un premier pilier obligatoire. La particularité de la pension sociale au Danemark réside dans son mode de financement ; en effet, elle est financée par l'impôt et non pas par des cotisations. Par conséquent, le droit de pension s'acquiert en fonction du nombre d'années de résidence ou d'activité professionnelle au Danemark. Le montant de la pension peut également être influencé par les revenus ou autres situations fiscales du pensionné ou de son conjoint/concubin.

Le système comprend un régime universel, à savoir la pension sociale [Folkepension], et une assurance complémentaire, à savoir la pension complémentaire dite Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). La pension complémentaire est facultative pour les indépendants. Outre le premier pilier, il existe un deuxième pilier avec des fonds de pension complémentaires, tels les pensions catégorielles ou les pensions privées.

La pension sociale (Folkepension), versée mensuellement, consiste en un montant de base [grundbeløb] et un supplément de pension [pensionstillæg] dont le montant est déterminé en fonction des ressources, des revenus et de la situation familiale du pensionné. La pension complète est versée après 40 ans de résidence au Danemark depuis l'âge de 15 ans. En cas de périodes de résidence moindres, le montant de la pension est proportionnellement réduit. La pension sociale est soumise à l'impôt. Elle n'est pas versée lorsque le pensionné perçoit des revenus tirés d'une activité professionnelle supérieurs à 539 600 DKK par an (plafond en vigueur pour l'année 2015).

4.5 Pays-Bas

La Loi générale sur les pensions de vieillesse (AOW) garantit une pension nationale obligatoire (1er pilier), basée sur la résidence et servie dans le cadre d'un régime de retraite universel. Cette loi a pour but de protéger par le biais d'une assurance obligatoire la population entière contre les risques financiers liés à la vieillesse. Il s'agit d'un système de retraite par répartition, financé par les cotisations et l'impôt, avec des prestations forfaitaires liées à la situation familiale du pensionné. Ce régime ne prévoit pas de pension anticipée, ni de pension différée. Les pensions sont versées par la Banque des assurances sociales.

Toute personne ayant travaillé ou résidé aux Pays-Bas peut, à l'obtention de l'âge légal de la retraite, prétendre à une pension conformément à la Loi générale sur les pensions de vieillesse (AOW). L'ouverture de droit à pension n'est pas soumise à une condition de durée minimum d'affiliation. L'âge légal de la retraite pour les personnes nées avant le 1er janvier 1948 est de 65 ans. Depuis 2013, il est progressivement relevé afin d'atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023. À partir de 2024, l'âge légal de la retraite sera lié aux changements de l'espérance de vie. En 2014, il est fixé à 65 ans et 2 mois.

À côté de la pension nationale de base, la plupart des salariés sont soumis à des régimes obligatoires de pension complémentaire (2ème pilier) sous forme d'accords collectifs établis par secteur d'activité, de plans de retraite complémentaire d'entreprise ou de plans de retraite relevant de contrats d'assurance individuels ou collectifs. Tous ces plans de retraite complémentaire doivent respecter certaines dispositions fixées par l'État. Le contrôle des régimes complémentaires est exercé par De Nederlandsche Bank.

4.6 Belgique

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes et pour les femmes. Il existe des possibilités de retraite anticipée à partir de 61,5 ans en 2015 pour les personnes qui ont

accompli 40 ans d'assurance. Depuis le 1er janvier 2013, l'âge minimum de départ à la retraite anticipée ainsi que la durée minimale d'assurance sont progressivement relevés.

La pension est calculée en fonction de la durée d'assurance, des rémunérations sur lesquelles les cotisations ont été versées (dans la limite d'un plafond) et de la situation familiale du pensionné. Jusqu'au 31 décembre 2014, pour obtenir une pension complète, il fallait avoir accompli 45 ans d'assurance. Les années d'assurance prises en compte pour le calcul de la retraite ne pouvaient pas excéder ce nombre. Pour les pensions qui sont attribuées à partir du 1er janvier 2015, la carrière globale prise en compte pour calculer la pension de travailleur salarié est limitée à 14 040 jours équivalents temps-plein (ce qui correspond à 45 années de 312 jours équivalents temps-plein), et ce indépendamment du nombre d'années civiles que ces 14 040 jours recouvrent.

À côté des périodes d'activité, sont également prises en compte : certaines périodes d'inactivité, assimilées à des périodes d'occupation comme les périodes de maladie, invalidité, chômage, prépension et service militaire.

5 Prestations familiales

5.1 Allemagne

En application de la loi fédérale sur les allocations familiales (Bundeskindergeldgesetz), la demande de prestations familiales doit être présentée auprès de la caisse d'allocations familiales (Familienkasse) de l'Agence fédérale pour l'emploi, ou pour les membres de l'administration publique auprès de leur administration.

Les allocations familiales (Kindergeld) sont allouées sous forme de bonification fiscale destinée à garantir le bénéfice pour le revenu d'une exonération fiscale d'un montant équivalent au minimum vital d'un enfant. Les allocations familiales permettent une exonération de l'impôt sur le revenu et ce jusqu'à un montant minimum par enfant à charge. Durant l'année civile, les allocations familiales sont versées au titre de bonification fiscale. À l'occasion de l'établissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu, le service des impôts examine, à posteriori, si l'exonération fiscale du minimum par enfant est bien obtenue. Les personnes non imposables perçoivent directement les allocations familiales.

Les allocations familiales sont versées pour les :

- enfants âgés de moins de 18 ans sans condition ;
- enfants âgés de 18 à 21 ans, sans travail et inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès d'une agence pour l'emploi ;
- enfants âgés de 18 à 25 ans : en formation scolaire ou professionnelle. Si en cours d'apprentissage d'un métier, le temps de travail hebdomadaire ne doit pas excéder 20 heures ; lorsqu'ils accomplissent une année de service social ou écologique volontaire ; lorsque, faute de manque de place de formation, ils ne sont pas en mesure de commencer ou de poursuivre leur formation professionnelle ;
- étudiants ou apprentis âgés de plus de 25 ans, si l'apprentissage ou les études a/ont été prolongé(es) par cause de service militaire, de service civil ou d'un service similaire (dans ce cas, la limite de 25 ans est repoussée de la durée du service) ;
- enfants quel que soit leur âge, incapables de subvenir à leurs besoins en raison d'un handicap, à condition que le handicap soit survenu avant le 25ème anniversaire.

L'avance sur pension alimentaire (Unterhaltsvorschuss) peut être versée pendant 72 mois au maximum et jusqu'aux 12 ans de l'enfant pour lequel un des parents ne participe pas à l'entretien. Elle est servie au parent assumant la charge de l'enfant. Son montant mensuel varie en fonction de l'âge de l'enfant, et correspond, au 1er janvier 2014, à :

- 133 € jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant ;
- 180 € à partir de l'âge de 6 ans et jusqu'au 12ème anniversaire.

Une allocation de logement (Wohngeld) peut être servie au locataire ou au propriétaire d'un logement occupé par ce dernier lorsque la capacité financière des intéressés n'est pas suffisante pour couvrir le montant des loyers ou des remboursements d'emprunts. Le montant et l'octroi de l'allocation sont déterminés à partir des ressources totales du ménage, du nombre de membres le composant et du montant du loyer (ou du montant des charges de propriétaire). L'allocation de logement est, en règle générale, servie pour une période de 12 mois, susceptible d'être renouvelée (le bénéficiaire doit refaire la demande lui-même). L'allocation de logement n'est pas servie aux titulaires du minimum individuel aux demandeurs d'emploi (grundsicherung für arbeitsuchende /arbeitslosengeld II) ou de prestations garanties minimum. En effet, l'aide au logement est imputée sur ces prestations.

5.2 Italie

Les prestations familiales sont versées sous condition de résidence de l'enfant en Italie. Elles ne sont pas soumises à l'impôt. L'allocation par foyer (assegno al nucleo familiare) peut être octroyée aux salariés, aux pensionnés et aux bénéficiaires des prestations sociales au titre d'un emploi salarié, ayant des enfants (ou petits-enfants) à charge qui résident en Italie, âgés de moins de 18 ans ou moins de 21 ans pour les étudiants ou les apprentis d'une famille nombreuse (au moins 4 enfants à charge âgés de moins de 26 ans), ou sans limite d'âge pour les enfants infirmes.

Le montant de l'allocation est fonction du nombre de membres de la famille et du revenu annuel familial. Il n'y a pas de modulation en fonction de l'âge des enfants. Le revenu familial pris en considération est celui qui est soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques ainsi que la majorité des revenus de quelque nature que ce soit. Il s'agit des revenus perçus durant l'année, de date à date, précédant immédiatement le 1er juillet de chaque année. Si les conditions de revenus et les conditions liées aux bénéficiaires sont remplies, les prestations sont servies jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

L'allocation pour famille nombreuse (assegno per il nucleo familiare con tre figli minori) vise le(s) parent(s) ayant au moins trois enfants mineurs à charge, ou qui adopte(nt) un enfant, résidant légalement en Italie. Il s'agit d'un soutien financier versé sous conditions de ressources. Le droit à prestation est évalué par la commune de résidence et le versement est effectué par l'INPS. L'allocation est attribuée pour une durée de 13 mois et son montant mensuel en 2014 correspond à environ 140 €

5.3 Espagne

Le régime espagnol de sécurité sociale prévoit aux assurés la possibilité de bénéficier des prestations familiales suivantes :

- les allocations familiales, servies à partir d'un enfant à charge, dont le montant varie en fonction de l'âge des enfants et des conditions dans lesquelles ils vivent ;
- l'allocation de naissance et d'adoption, servie sous condition de ressources, dans les cas des familles nombreuses, monoparentales ou lorsque la mère est atteinte d'un handicap ;
- l'allocation pour naissances ou adoptions multiples, non soumise à condition de ressources.

L'allocation familiale, prestation non-contributive, est versée aux personnes résidant sur le territoire espagnol, pour chaque enfant à charge âgé de moins de 18 ans ou sans limite d'âge s'il est atteint d'un handicap d'un degré égal ou supérieur à 65 %.

Les allocations familiales sont servies sous conditions de ressources sauf si l'enfant est atteint d'un handicap.

L'allocation de naissance ou d'adoption est une prestation non contributive à versement unique, attribuée sous condition de résidence, en cas de naissance ou d'adoption au sein d'une famille nombreuse ou monoparentale, ou lorsque la mère est atteinte d'un handicap d'un degré égal ou

supérieur à 65 %. L'attribution de la prestation est soumise à conditions de ressources. Le montant de la prestation correspond à 1 000 € par naissance ou adoption, versés en une seule fois. Si les revenus annuels dépassent la limite fixée mais sont inférieurs à la somme des montants de ce plafond et de la prestation, le montant à verser sera égal à la différence entre ces deux composants.

L'allocation pour naissances ou adoptions multiples est une prestation non contributive à versement unique, attribuée en cas de naissance ou d'adoption de deux enfants ou plus lors d'une même occasion. Elle est versée sous condition de résidence en territoire espagnol.

L'allocation est servie à l'un des parents (avec priorité à la mère ou à la personne qui a la garde des enfants). Le montant de cette allocation versée en une seule fois, quelles que soient les ressources de la famille, dépend du nombre d'enfants nés ou adoptés :

- pour deux enfants, le montant est égal à 4 fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel (SMI) ;
- pour trois enfants, le montant est égal à 8 fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel (SMI) ;
- pour quatre enfants et plus, le montant est égal à 12 fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel (SMI).

5.4 Pologne

Toutes les prestations familiales sont versées sous conditions de ressources et de résidence en Pologne, à l'exception de l'allocation et l'indemnité de soins médicaux. Attribuées sous conditions de ressources, les allocations familiales sont servies à compter de la naissance de l'enfant jusqu'à l'âge de 18 ans ou 21 ans en cas de poursuite d'études ou de formation professionnelle, et 24 ans si l'étudiant est atteint d'un handicap modéré ou grave.

L'allocation de garde est versée à l'un des parents en congé parental pendant 24 mois. La durée peut être portée à 36 mois en cas de naissances multiples, et 72 mois si l'enfant est atteint d'un handicap. En 2013, le montant de l'allocation s'élève à 400 PLN par mois. L'allocation de garde n'est pas attribuée lorsque :

- la durée d'exercice de l'activité professionnelle du bénéficiaire avant le congé parental est inférieure à 6 mois ;
- le bénéficiaire est en congé de maternité ;
- le bénéficiaire exerce une activité professionnelle pendant le congé parental, l'empêchant d'assurer la garde de l'enfant.

5.5 Danemark

Les prestations familiales sont servies dans le cadre d'un régime universel, sous condition de résidence au Danemark. Elles sont accordées pour les enfants âgés de moins de 18 ans (ou de moins de 24 ans dans certains cas).

Les allocations familiales générales (sous le nom de « børne- og ungeydelse » depuis 2011, précédemment appelées « børnefamilieydelse » ou « børnecheck ») sont accordées aux parents imposables au Danemark ayant à leur charge au moins un enfant âgé de moins de 18 ans. Un parent isolé, un parent qui suit une formation ou les parents qui ont des besoins spécifiques peuvent bénéficier d'une allocation familiale autre que celle de l'allocation familiale dite générale. Le parent et l'enfant doivent résider au Danemark pour bénéficier des allocations.

Pour le parent isolé qui assume seul la garde de son enfant, les allocations familiales générales (Børnetilskud til enlige - ordinært børnetilskud & ekstra børnetilskud) sont majorées de 1 339 DKK par trimestre et par enfant, plus 1 365 DKK par trimestre et indépendamment du nombre d'enfants. Le versement, assuré par l'Udbetaling Danmark, se poursuit jusqu'au trimestre où l'enfant atteint ses 18 ans.

Les allocations familiales spéciales (særligt børnetilskud) sont versées jusqu'au 18ème anniversaire de l'enfant indépendamment de ses revenus, en cas de décès de l'un des parents ou lorsque le père n'a pas reconnu l'enfant. Depuis le 1er janvier 2014, les allocations familiales spéciales sont également versées en cas d'adoption par un parent célibataire.

5.6 Pays-Bas

Les allocations familiales sont servies dans le cadre de la Loi générale sur les allocations familiales (AKW), à toutes les personnes résidant ou travaillant aux Pays-Bas, ayant un ou plusieurs enfant(s) à charge, âgé(s) de moins de 18 ans. Le montant des allocations familiales (« kinderbijslag ») dépend de l'âge de l'enfant et du fait qu'il vive ou non chez ses parents. Lorsque l'enfant ne vit pas chez ses parents (notamment en cas de handicap) et quand cela génère des frais supplémentaires importants, le montant de l'allocation familiale peut être augmenté jusqu'à 2 fois le montant de la prestation familiale de base.

Le droit aux allocations familiales n'est en principe pas fonction des revenus des bénéficiaires. Toutefois, si les revenus de l'enfant âgé de 16 ans ou plus excèdent un certain montant, le versement de l'allocation peut être supprimé. Le plafond est fixé annuellement en octobre et diffère en fonction de la nature de l'activité. Les allocations familiales sont versées à la fin de chaque trimestre (les trimestres commençant les 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre). Le premier versement commence pour le prochain trimestre qui suit la date de naissance de l'enfant.

Une aide financière supplémentaire – allocation TOG - peut être accordée en complément à l'allocation familiale, pour les enfants âgés de 3 à 18 ans, handicapés ou atteints d'une maladie grave. L'enfant doit vivre à la maison (ne pas vivre en établissement) et bénéficier d'un protocole AWBZ (Loi générale sur les dépenses médicales exceptionnelles) pour 10 heures de soin ou plus par semaine, ou être titulaire d'une attestation dite ZG, précisant les soins ou assistance dont l'enfant a besoin (en cas de handicap sensoriel). L'allocation TOG, non soumise à l'impôt, est versée en même temps que l'allocation familiale. Son montant en 2014 correspond à 215,80 € par trimestre.

5.7 Belgique

Depuis le 1er juillet 2014, les allocations familiales sont servies aux travailleurs salariés, indépendants et aux fonctionnaires dans le cadre d'un régime général unifié. L'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFST) est devenu l'Agence fédérale pour les allocations familiales (FAMIFED), compétente pour la gestion et le paiement des prestations à l'ensemble des bénéficiaires.

À côté du régime général, il existe un régime en faveur des personnes qui ne peuvent prétendre à des allocations familiales au titre d'une activité professionnelle. Il s'agit des prestations familiales garanties qui sont servies, sous conditions de ressources, pour les enfants à charge des personnes qui résident en Belgique. On distingue les allocations familiales proprement dites, les suppléments d'allocations familiales payés mensuellement, les allocations de naissance et la prime d'adoption, ainsi que les allocations familiales majorées versées aux orphelins.

Les allocations familiales sont versées à partir du premier enfant. Leur montant varie en fonction du rang de l'enfant dans la famille et peut être majoré en fonction de l'âge de l'enfant et de sa place dans la famille. Il existe également des suppléments sociaux attribués à certains groupes d'attributaires (chômeurs indemnisés depuis plus de 6 mois, travailleurs en incapacité de travail depuis plus de 6 mois) lorsque les revenus du ménage ne dépassent pas un certain plafond.

L'allocation de naissance est une prime unique versée à l'occasion de la naissance d'un enfant qui ouvre droit aux allocations familiales. L'allocation est également accordée lorsqu'il n'existe aucun

droit aux allocations familiales, à condition qu'il s'agisse d'un enfant à propos duquel un acte de déclaration d'enfant sans vie a été établi par l'officier de l'état civil.

6 Assurance chômage

6.1 Allemagne

Les travailleurs salariés, y compris les travailleurs en formation professionnelle, sont soumis à l'obligation d'assurance chômage. Il existe également un minimum individuel (Grundsicherung für Arbeitsuchende) servi aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas prétendre à des prestations d'assurance parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'admission à celles-ci ou qu'ils ont épuisé leurs droits. Peut prétendre à des prestations de l'assurance chômage (Arbeitslosengeld), le travailleur en situation de chômage involontaire (ou exerçant un travail, salarié ou indépendant, à raison de moins de 15 heures par semaine), apte à exercer une activité professionnelle et inscrit auprès des services pour l'emploi. Pour l'inscription, le chômeur doit se présenter personnellement à l'agence pour l'emploi.

Le chômeur doit justifier d'une durée préalable d'affiliation (versement de cotisations, perception d'indemnités journalières) d'au moins 12 mois au cours des deux années précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (période de référence). Le montant de l'indemnité dépend du salaire moyen au cours de l'année précédant l'ouverture du droit aux prestations (dans la limite du plafond des cotisations) et s'il y a des enfants à charge ou non. Il s'élève à 60 % du salaire net pour les bénéficiaires sans enfant, et à 67 % du même salaire pour les bénéficiaires ayant au moins un enfant à charge.

Le demandeur d'emploi qui n'ouvre pas droit aux prestations d'assurance chômage ou qui a épuisé ses droits au regard de cette assurance, peut prétendre au minimum individuel servi sous conditions de ressources. Cette allocation, servie par le Jobcenter local, est versée mensuellement sous conditions de ressources au chômeur âgé entre 15 ans et l'âge légal de la retraite, qui est apte au travail (en capacité de travailler pendant au minimum 3 heures par jour), se trouve dans le besoin et réside en Allemagne. La prestation sert à aider le bénéficiaire à prendre ou à conserver un travail.

Les membres de la famille du demandeur d'emploi qui n'ouvrent pas droit à des prestations d'assurance peuvent bénéficier de l'allocation sociale (Sozialgeld). Les prestations sont, en règle générale, accordées pour une période de 6 mois, renouvelable. Le minimum individuel servi sous condition de ressources et de capital, garantit un minimum vital socio-culturel. Les coûts de logement et de chauffage peuvent également être intégralement couverts.

Par ailleurs, il existe une prestation dite majoration pour enfant (Kinderzuschlag) dont le montant maximum mensuel est égal à 140 € par enfant. La demande de majoration pour enfant doit être déposée auprès de la caisse familiale compétente. L'évaluation du droit à la majoration est basée sur le montant du loyer des familles et leurs éventuels droits à des aides supplémentaires. En cas de refus d'un travail, une formation, un stage ou une mesure d'insertion proposée, l'allocation peut être réduite ou supprimée.

6.2 Italie

Le régime d'assurance chômage italien prévoit des prestations liées aux cotisations et vise tous les salariés du secteur privé. Il n'existe pas de régime d'assistance chômage ou de possibilité d'assurance volontaire. Pour bénéficier de l'allocation sociale pour l'emploi (ASpI), il faut se trouver en situation de chômage depuis au moins 5 jours consécutifs, justifier de deux ans d'assurance dont au moins une année au cours des deux dernières. Il convient par ailleurs d'être apte au travail, inscrit comme demandeur d'emploi et ne pas être bénéficiaire d'une pension.

Les prestations de chômage ne peuvent pas être cumulées avec un revenu tiré d'une activité professionnelle ou avec d'autres prestations sociales en espèces telles que des indemnités de maladie, des pensions d'invalidité ou des pensions personnelles. L'assuré peut choisir entre l'indemnité de chômage et la pension d'invalidité lorsqu'il ouvre droit aux deux.

Le chômage partiel en Italie est attribué dans des conditions très spécifiques. De manière générale, il vise à soutenir les entreprises en difficultés et à cette occasion assurer le maintien de la rémunération des travailleurs. Il existe deux types de prestations qui visent des secteurs bien particuliers :

- la prestation de chômage partiel ordinaire, servie pour faire face aux difficultés temporaires des entreprises du secteur industriel en général et des entreprises industrielles et artisanales du secteur du bâtiment ;
- la prestation de chômage partiel extraordinaire, servie en cas de restructuration ou de crise spécifique à l'entreprise pour les entreprises du secteur industriel et commercial.

L'indemnité de mobilité est une prestation versée aux travailleurs qui justifient de 12 mois d'assurance durant lesquels au moins 6 mois ont été effectivement travaillés, et qui ont été licenciés pour réduction de personnel, de transformation ou de cessation d'activités d'une entreprise admise au CIGS. L'indemnité de mobilité vise uniquement les salariés d'entreprises de certains secteurs (entreprises du secteur industriel avec au minimum 15 salariés et entreprises du secteur des services avec au minimum 50 salariés).

Pendant les 12 premiers mois, le montant de l'indemnité correspond à celui de la prestation dite pour chômage partiel extraordinaire, après déduction des charges sociales s'élevant à 5,84 %. À partir du 13ème mois, le montant de l'indemnité correspond à 80 % de ladite prestation, mais elle n'est plus soumise à la taxe des charges sociales.

6.3 Espagne

Les travailleurs ayant perdu leur emploi temporairement ou définitivement peuvent prétendre, sous certaines conditions, à des prestations de l'assurance chômage liées aux cotisations. Le chômeur qui n'ouvre pas droit aux prestations d'assurance ou qui a épuisé ses droits aux dites prestations, peut obtenir sous conditions de ressources des prestations du régime d'assistance chômage de l'État.

En cas de chômage, les travailleurs indépendants couverts par l'assurance accidents du travail ouvrent droit à une prestation pour cessation d'activité (prestación por cese de actividad) lorsqu'ils réunissent les conditions suivantes :

- avoir cotisé pendant une période minimum de 12 mois continus immédiatement antérieure à la date d'interruption de l'activité ;
- la cessation d'activité est due à des difficultés économiques, techniques, productives ou d'organisation, cas de force majeure, perte de licence administrative, violence domestique, divorce ou séparation.

Le montant de la prestation est égal à 70 % de la « base régulatrice », calculée en fonction de la moyenne des bases pour lesquelles le travailleur a cotisé au cours des 12 derniers mois précédant immédiatement la situation légale de cessation d'activité.

6.4 Pologne

Les travailleurs salariés sont obligatoirement couverts par l'assurance chômage. Pour pouvoir prétendre à des prestations de chômage, il convient de satisfaire les conditions suivantes :

- être âgé d'entre 18 ans et 65 ans (hommes) ou entre 18 ans et 60 ans (femmes) ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'un bureau de travail du district compétent pour le lieu de résidence (liste des bureaux des districts) ;
- être apte au travail et ne pas exercer une activité lucrative ;

- avoir accompli au moins 365 jours de travail au cours des 18 derniers mois qui précèdent le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, et justifier d'un revenu pendant cette période au moins égal au salaire minimum légal pour lequel les cotisations à l'assurance sociale et au Fonds du Travail ont été payées.

Les prestations sont versées après un délai de carence de 7 jours. Elles sont versées durant 6 à 12 mois selon le taux de chômage dans la circonscription de l'office local du travail dans laquelle réside le chômeur :

- 6 mois pour les zones dans lesquelles le taux de chômage au 30 juin de l'année précédant l'ouverture du droit à prestation, était inférieur à 150 % de la moyenne nationale ;
- 12 mois si le taux était égal ou supérieur à 150 %, ou si le demandeur d'emploi est âgé de plus de 50 ans et justifie d'une durée d'affiliation ouvrant droit à prestation égale à 20 ans minimum, ou pour le demandeur d'emploi ayant au moins un enfant à charge âgé de moins de 15 ans et dont son conjoint est sans emploi et a perdu son droit à prestations au terme de la période de couverture.

L'allocation de chômage, mensuellement versée, est proportionnelle à la durée précédente d'activité ainsi qu'à un montant de référence dite allocation de chômage de base.

6.5 Danemark

L'assurance chômage au Danemark n'étant pas obligatoire, le salarié ou l'indépendant peut s'affilier volontairement à l'une des caisses d'assurance chômage agréées par l'État et fonctionnant sous son contrôle. Les caisses d'assurance chômage sont des associations à but non-lucratif. Au 1er mai 2015, elles sont au nombre de 25 et se composent d'organisations de salariés ou de travailleurs indépendants instituées dans le seul but d'assurer un revenu de remplacement à leurs adhérents privés d'emploi. Elles versent les prestations de chômage ainsi que les prestations en cas de préretraite.

Tous les salariés peuvent s'affilier volontairement à une caisse de chômage en qualité de membre. Le salarié qui travaille maximum 30 heures par semaine (moyenne sur trois mois en règle générale) peut choisir une « assurance partielle » ; il versera dans ce cas une cotisation moins importante à la caisse de chômage.

Pour pouvoir bénéficier des prestations, le chômeur doit :

- résider au Danemark
- être chômeur involontaire
- être affilié à une caisse de chômage depuis au minimum un an
- être inscrit dans un bureau local de placement (jobcenter)
- rechercher activement un emploi
- être apte au travail et disponible pour tout emploi
- justifier d'au moins 52 semaines de travail salarié au cours des trois dernières années (34 semaines de travail salarié au cours des trois dernières années en cas d'assurance partielle).

6.6 Pays-Bas

La Loi sur l'assurance chômage (WW) couvre les salariés, n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite, contre les conséquences financières de la perte involontaire de leur emploi. Pour pouvoir bénéficier des prestations de chômage, il convient de remplir les conditions suivantes :

- être en cessation d'activité pendant au moins 5 heures par semaine (ou avoir perdu au moins la moitié des heures ouvrables hebdomadaires pour une personne ayant travaillé pendant moins de 10 heures par semaine)
- être disponible et apte au travail
- s'enregistrer auprès du bureau local de l'UWV ou en ligne sur un site dédié

- avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins 26 semaines au cours des 36 semaines précédant le premier jour de chômage.

Les prestations de chômage sont servies sans délai de carence pour une période allant de 3 à 38 mois, en fonction de la durée d'affiliation du salarié avant la situation de chômage. Pour bénéficier des prestations au-delà d'une durée de 3 mois, le salarié doit, en plus des conditions susmentionnées, avoir été rémunéré au moins 208 heures par an pendant au moins 4 des 5 dernières années antérieures à celle du début du chômage. Dans ce cas, les prestations sont versées pendant le nombre de mois équivalent au nombre d'années d'activité professionnelle de l'assuré.

Pendant les deux premiers mois, le montant journalier de l'allocation correspond à 75 % du dernier salaire journalier perçu, plafonné à 197 € brut par jour (montant en vigueur depuis le 1er janvier 2014). À compter du 3ème mois, le montant journalier correspond à 70 % de cette même base. Si l'allocation chômage est inférieure au minimum social, un supplément peut être accordé par l'organisme qui verse l'allocation (UWV). Contrairement à l'allocation chômage, ce supplément est fonction des autres revenus du bénéficiaire, y compris ceux du conjoint/partenaire.

6.7 Belgique

Peuvent bénéficier de prestations de chômage, les salariés assujettis à la sécurité sociale, sous certaines conditions. Les jeunes sans emploi à la fin de leur formation professionnelle bénéficient, sous certaines conditions, d'une allocation forfaitaire appelée « allocation d'insertion » dont le montant varie en fonction de leur âge et situation familiale. La durée d'octroi est limitée à trois ans. Pour bénéficier des prestations de chômage, il faut que le travailleur involontairement privé d'emploi justifie d'un certain nombre de journées de travail ou de journées assimilées au cours d'une période de référence antérieure. Le nombre de jours de travail à justifier ainsi que la durée de la période de référence dépendent de l'âge de la personne.

Le travailleur privé d'emploi doit en outre remplir les conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- être privé de rémunération à la suite de circonstances indépendantes de sa volonté et avoir perdu un emploi à plein temps ;
- être apte au travail et disponible sur le marché de l'emploi ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent (FOREM, ACTIRIS, ADG ou VDAB) et être disposé à accepter un emploi convenable ou suivre une formation proposée ;
- chercher lui-même activement un emploi et collaborer aux actions d'accompagnement et de formation proposées par le service de l'emploi.

Des entretiens individuels ont pour but d'évaluer les efforts du chômeur pour s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail. Si le chômeur ne fait pas suffisamment d'efforts, le paiement des allocations peut être suspendu. La suspension s'applique différemment selon la situation du chômeur au moment de la décision.

ⁱ European Network of Agricultural Social Protection Systems (ENASP), *The social protection for rural population of Europe*